

REGLAMENTO ATENCION PRIMARIA

DEPARTAMENTO DE SALUD

MUNICIPALIDAD DE SAN ROSENDO

TITULO PREELIMINAR:

ARTICULO 1º: Este Reglamento normará las relaciones laborales de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, que desempeñan funciones en atención Primaria de salud en la Comuna de San Rosendo en lo que se refiere a ámbito de aplicación, ingreso y carrera Funcionaria.

ARTICULO 2º: Para los efectos de la aplicación de este Reglamento se entenderá por dotación:

- a) Todo el personal que se desempeña en establecimientos Municipales de atención Primaria de Salud; Consultorio General Rural, Posta Rural de callejones de Turquía, y otros establecimientos que se creen o se tomen en comandato, de acuerdo a la Ley N° 19.378.
- b) El personal de la entidad administradora de Salud: Departamento de Salud Comunal de San Rosendo de las categorías A,B,C,D,E,F, que realicen acciones de los programas, directamente a beneficiarios del Sistema Público de salud.

NORMAS GENERALES DEL REGIMEN LABORAL

ARTICULO 4º : En Todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este reglamento se aplicará en forma supletoria las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto administrativo de los Funcionarios Municipales.

El personal al cual se aplica este estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y sobre la base de su naturaleza Jurídica de Funcionarios Públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.

No obstante, en materia de concurso, jornada de trabajo, feriados y permisos, a las funcionarios profesionales a que se refiere la Ley N° 15.076, se aplicará en forma supletoria las normas de dicho cuerpo legal en cuanto sean conciliables con las disposiciones y Reglamentos de esta Ley.

PARRAFO 1º
DE LA DOTACION E INGRESO

ARTICULO 5º: La dotación de atención primaria de Salud Municipal está constituida por el número total de horas semanales de trabajo del personal en cada una de las categorías funcionarias que se requiere para el funcionamiento de los establecimientos de Atención Primaria dependiente del departamento de Salud Municipal de San Rosendo.

ARTICULO 6º: La dotación será diseñada por el departamento de Salud Municipal de San Rosendo antes del 30 de septiembre del año precedente, considerándose para ello los siguientes aspectos:

- a) La población beneficiaria.
- b) Las características epidemiológicas de la población referida en las letra anterior.
- c) Las normas técnicas que sobre los programas imparte el Ministerio de Salud.
- d) El número y tipo de establecimiento de Atención primaria.
- e) La disponibilidad presupuestaria para el año respectivo.

Esta dotación será presentada al Consejo Municipal para su aprobación o modificada.

ARTICULO 7º: El departamento de Salud de San Rosendo a través del alcalde comunicara al servicio de Salud Bío Bío la dotación fijada para el año siguiente, dentro de los primeros 10 días del mes de octubre del año respectivo.

En el caso de que el Servicio de Salud Bío Bío presente observaciones a la dotación, en virtud de sus atribuciones definidas por la Ley N° 19.378, Artículo 12 y su reglamento en artículo 7, el Municipio deberá resolver si acepta o rechaza las observaciones. En caso de rechazarlas debe constituirse un Consejo Regional y el Sr. Alcalde, quien deberá resolver la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

ARTICULO 8º: Conforme a lo estipulado en artículos transitorios de la Ley N° 19.378, el total de horas contratadas por la Municipalidad en Noviembre de 1994 será considerado como “Primera Dotación”, lo que implica que los funcionarios en ella señalados serán automáticamente incorporados, sin necesidad de concurso y sin que ello indique el término de contrato anterior.-

A partir del 13 de abril de 1995, este personal estará contratado por el departamento de Salud mediante nombramiento, el que será remitido a la Contraloría general de la República para el sólo aspecto de sus registro.

En este proceso se ajustará el total de las horas contratadas a las normas que establece la Ley y su reglamento, es decir 44 horas semanales para todas las categorías funcionarias con excepción de las categoría A, que en virtud de la Ley supletoria (N° 15.076), podrá ser contratado por un máximo de 61 horas (33 horas en jornada diurna y 28 horas en jornada de urgencia)

ARTICULO 9º: El personal afecto a la Ley N° 19.378 se ubicará en una de las siguientes categorías funcionarias, de acuerdo a sus requisitos y documentos de acreditación, aplicando las indicaciones establecidas por la Ley en sus artículos 5,6,7,8 y 9 y su Reglamento en los artículos 8,10,11,12 y 13.-

CATEGORIA	REQUISITOS	ACREDITACION
A	Médico Cirujano, farmacéutico, químico Farmacéuticos, Bioq. Y Cirujano Dentista	Titulo Profesional Respectivo.-
B	Otros Profesionales	Titulo profesional de unas carrera de a lo menos 8 meses de duración.
C	Técnico de nivel superior	Titulo técnico de nivel superior seg. Art. 31 de la Ley N° 18.962
D	Técnicos de Salud (auxiliares Paramédicos)	Licencia de educación superior y certificado de curso de 1.500 hrs acreditado por el Ministerio de Salud.
E	Administrativos de Salud	Licencia de Educación Media
F	Auxiliares de servicio de Salud	Licencia de Educación básica o licencia laboral.

ARTICULO 10°: Para ingresar a la dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano:

Sólo en caso de excepción podrán ingresar profesionales extranjeros que poseen título legalmente reconocido por el Estado Chileno. En todo caso se preferirá a los profesionales Chilenos.

2. Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Cumplir con los requisitos específicos de la respectiva categoría funcionaria, señalados en la Ley su reglamento.
5. No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de sus funciones o cargo público, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.
6. No haber cesado en algún cargo público por calificaciones deficientes o medida disciplinaria aplicada en conformidad a las normas de la Ley n° 18.384, estatuto administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

ARTICULO 11°: Para cumplir con los requisitos señalados en los números 1, 2 y 4 del Art. 10°, deberán ser acreditados, mediante documentos o certificados oficiales auténticos y Cédula de Identidad.

- Lo establecido en el número 3 del Artículo 10° debe acreditarse mediante certificación del servicio de Salud Bío Bío o quien éste disponga.
- Lo establecido en el número 5 del artículo 10° deberá ser acreditado por el Depto. De salud mediante consulta al registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho por simple comunicación.
- El requisito número 6 del artículo 10° será acreditado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 21° del Código Penal.

ARTICULO 12°: Para la contratación de Director de establecimiento, se cumplirá las normas establecidas por la Ley en su Artículo 32 y su reglamento en su Art. 16.

ARTICULO 13°: El nombramiento regirá desde la fecha indicada en el respectivo Decreto Alcaldicio, el que será remitido a la Contraloría General de la República, para el solo efecto de su registro.

Si el interesado debidamente notificado, personalmente o por carta certificada, de la oportunidad en que deba asumir sus funciones, no lo hiciera dentro del tercer día, contados desde la fecha de su notificación, su nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la Ley.

El Alcalde deberá comunicar esta circunstancia a la Contraloría Regional de la República.

ARTICULO N° 14°: El personal sólo podrá ser contratado en el régimen jurídico que indica la Ley, esto es:

- a) Contrato Indefinido: ingresan previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de la Ley N° 19.378.
- b) En calidad de reemplazo.
- c) Contrato a plazo fijo: Se considerarán a los funcionarios contratados para realizar tareas por periodos determinados, iguales o inferiores a un año calendario. No podrá ser superior al 20% de la dotación aprobada.
- d) Por permuta según las disposiciones de la Ley.

ARTICULO 15°: Los cargos de jefes de Programa Odontológico, Maternal, Adulto y adulto Mayor, Infantil y del ambiente, serán designados por el director del Depto. de Salud y ratificados por el Alcalde y tendrán una duración de un año calendario, pudiendo renovarse el cargo por periodos indefinidos.

TITULO II
CARRERA FUNCIONARIA DEL PERSONAL DE SALUD
DEL DEPTO. DE SALUD DE SAN ROSENDO

ASPECTOS GENERALES DE LA CARRERA FUNCIONARIA

ARTICULO 16º: Se entenderá por Carrera Funcionaria el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.

ARTICULO 17º: Los aspectos constitutivos de la Carrera Funcionaria son experiencias, capacitación y Mérito, entendiéndose por tales:

- a) **Experiencia:** El desempeño de funciones en el sector público de salud, la cual será medida en bienios.
- b) **Capacitación:** El perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programadas y aprobados en la forma señalada en el reglamento de la Ley.
- c) **Mérito:** La evaluación positiva que el desempeño del funcionario haga la Comisión Calificadora Comunal.

ARTICULO 18º: La Carrera Funcionaria del Depto. De Salud Municipal de San Rosendo, estará constituida por las 6 categorías señaladas en la Ley y cada categoría que le corresponda de acuerdo a sus antecedentes.

ARTICULO 19º: Todo funcionario estará ubicado, de acuerdo al puntaje que acumule por la experiencia, capacitación y mérito en un nivel de la categoría que le corresponda de acuerdo a sus antecedentes.

ARTICULO 20º: Aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de Salud Municipal, tendrán derecho a que se les ubique a lo menos, en el nivel que ocupan en su anterior empleo.

ARTICULO 21º: El sueldo base mínimo municipal, corresponde al nivel 15 de cada categoría en el Depto. de Salud de san Rosendo, será para las siguientes categoría:

CATEGORIA		
A	Médicos cirujano, farmacéuticos, químicos farmacéuticos, bioq y Cirujano Dentista	\$ 148.012
B	Otros Profesionales	\$ 112.453
C	Técnicos de nivel superior.	\$ 59.337
D	Técnicos de Salud	\$ 50.170
E	Administrativos de Salud	\$ 47.678
F	Auxiliares de Servicio de salud..	\$ 39.779

ARTICULO 22º: los sueldos base mínimo Municipales serán aprobados por el Consejo Municipal de san Rosendo, y cualquier modificación o adecuación de ellos requerirá acuerdo del Concejo Municipal.

ARTICULO 24º: El funcionario ingresará a uno de los quince niveles de su categoría de acuerdo al puntaje que obtenga en la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso.

PARRAFO 2º

DEL INGRESO

ARTICULO 25º: El ingreso a la carrera Funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobados por el Consejo Municipal y será convocada por el alcalde.

No se exigirá concurso previo a aquellas personas que se incorporen a la dotación por medio de una permuta, o bien cuando se trate de un funcionario con contrato a plazo fijo.

ARTICULO 26º: La Comisión de concurso estará integrada por:

- a) Director del Departamento de Salud de San Rosendo o su representante.**
- b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.**
- c) El Jefe de Programa de Salud en el que se desempeña el funcionario en caso de ser categoría A o B; o el encargado de personal, si se tratare de funcionarios de otras categorías.**

ARTICULO 27º: En los concursos para proveer el cargo de Director de Establecimientos, las comisiones de concursos estará compuestas por los mismo que establece el Art. 35 de la Ley N° 19.378.

ARTICULO 28º: Las bases de concurso serán elaboradas por el Area de Salud Municipal San Rosendo, para posteriormente ser presentadas por el Alcalde al Consejo Municipal para su aprobación o modificación final. El llamado a concurso será realizado por el Sr. Alcalde de acuerdo a las normas que establece la Let N° 18.883 del Estatuto administrativo Municipal y la Ley N° 15.076 para los funcionarios correspondiente a la categoría A.

PARRAFO 3º

DEL PUNTAJE DE CARRERA FUNCIONARIA MUNICIPAL

ARTICULO 29: La suma de los puntajes acumulados por el funcionario por concepto de experiencia, capacitación y mérito, le permitirán ir ascendiendo de nivel ya sea por el puntaje obtenido en uno o mas de los elementos constitutivos. La distribución de puntajes para acceder a cada nivel de carrera Funcionaria será la siguiente:

a) Para las categorías A y B.

PARRAFO 4º
DE LA EXPERIENCIA

ARTICULO 30º: Se reconocerá los años según lo establece la Ley en su Art. 38 y el Reglamento en sus art. 31 y 32, El máximo puntaje acumulado por este elemento, 8000 puntos, le permitirá al funcionario acceder, cuando cumpla 30 años de servicio, a un sueldo superior en un 80 % al sueldo Base mínimo Nacional.

La ponderación que se le otorgará a la experiencia por cada bienio será.

CATEGORIAS A,B,C,D,E,F	
BIENIO	PUNTAJE
01	533
02	1066
03	1599
04	2132
05	2665
06	3198
07	3731
08	4264
09	4797
10	5330
11	5863
12	6396
13	6929
14	7462
15	8000

PARRAFO 5º

DE LA CAPACITACION

ARTICULO 31º: Los funcionarios tendrán derecho a participar hasta por 5 días en el año con goce de sus remuneraciones en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.

Los profesionales de las categorías A y B podrán participar en concursos de misiones de estudios y de especialización durante todo su desempeño funcionario, en comisiones de servicio con goce de remuneraciones y con la obligación de retornar a su cargo de origen por lo menos por el doble de tiempo que haya durado.

Lo anterior será facultad del director de Salud Comunal, quien lo regulará de acuerdo a la necesidades del servicio.

ARTICULO 32º: El funcionario que haga uso del beneficio del artículo precedente deberá firmar un pagaré por el monto equivalente al valor de las remuneraciones percibidas durante el tiempo utilizado en la capacitación, a nombre del Depto. de Salud Municipal de San Rosendo y como garantía en retorno a origen por el período señalado.

ARTICULO 33º: Para los efectos de Carrera Funcionaria, se reconocerán los cursos, estadías u otras actividades de capacitación realizados por los funcionarios en conformidad a lo establecido por el Decreto N° 1889/95 en sus Art. 40,45,46 y 47 el máximo puntaje acumulado por este elemento será de 4500 puntos para las categorías A y B y 3500 puntos para las demás categorías funcionarias. El puntaje máximo le permitirá al funcionario acceder a un sueldo base mayor en un 45% al SBMN para las categorías A y B y un mayor en un 35 % al SBMN para las demás categorías.

La ponderación de las capacitación para cada nivel de la Carrera Funcionaria será:

(a) Para las categorías A Y B.

CATEGORIAS A Y B	
EQUIVALENCIA DE PUNTAJES	
Puntaje de actividades de capacitación	Puntaje de carrera funcionaria
0 – 30	50
31 – 60	100
61 - 150	150

(b) Para las categorías C, D, E y F

CATEGORIAS C-D-E-F.	
EQUIVALENCIA DE PUNTAJES	
Puntaje de actividades de capacitación	Puntaje de carrera funcionaria
0 – 20	38.86
21 – 50	77.72
51 - 150	116.60

ARTICULO 34°: Los funcionarios deberán presentar su documentación oficial que certifique la asistencia, duración y evaluación de las actividades de capacitación realizadas durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año, en original o fotocopia legalizada.

ARTICULO 35°: Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación previa, una vez revisados los antecedentes que presente en el concurso.

ARTICULO 36°: Al ingreso y en el posterior reconocimiento de las actividades de capacitación se utilizará lo dispuesto por el Reglamento en sus Arts. 51-52-53-54 y 55.

ARTICULO 37°: Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser consideradas en el puntaje que le permite sumar puntos para los efectos de la Carrera Funcionaria por el concepto de capacitación.

- A. Estar incluido en el Programa de capacitación Municipal.
- B. Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación.
- C. Haber aprobado la evaluación final.

ARTICULO 38°: En conjunto con el Programa de Salud Comunal se presentará el programa de Capacitación Municipal al Depto. de Salud Comunal para su aprobación o modificación, en virtud de lo que establece los art. 41-42- y 43 del Reglamento, antes del 30 de Septiembre de cada año. El Programa de Salud Comunal o el Programa de capacitación Municipal serán posteriormente presentadas por el Sr. Alcalde al Consejo Municipal para su aprobación o ratificación antes del 30 de Noviembre de cada año, para ser finalmente remitidas en esa fecha al Servicio de salud Bío Bío.

En caso de que el servicio de Salud Bío Bío presente observaciones al programa de capacitación Municipal, en virtud de lo que establece el Reglamento estas deberán ser resueltas a mas tardar el 30 de Diciembre de cada año.

ARTICULO 39°: Tendrán derecho a la asignación de post-título, los títulos y diploma de perfeccionamiento de post-grado, especialización por profesión, diplomas y doctorados que acrediten los funcionarios de las categorías A y B, relacionados con la función que desempeñan.

Esta asignación corresponderá a:

- A. Para actividades de post-grado de hasta 1.000 hrs de duración total, se otorgará un 5% de SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.**
- B. Para actividades de post-grado entre 1001 y 2000 horas de duración total, se otorgará un 10% del SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.**
- C. Para actividades de post-grado de mas de 2000 horas de duración total, se otorgará un 15% del SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.**

Para hacerse acreedor a esta asignación se deberá presentar el Certificado, Diploma o Resolución Oficial emanada de una institución educativa de nivel superior, reconocida por Ley para formación superior.

ARTICULO 40°: Los funcionarios con 20 ó más años de experiencia que una vez reconocidas, las actividades de capacitación se le compute un puntaje tal que no exceda del 20% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente, se les reconocerá la diferencia para alcanzar dicho puntaje.

ARTICULO 41°: Para ello será condición que aprueben el curso de capacitación que impartirá para estos efectos al servicio de Salud tal como lo establece el Art. 12 Transitorio de la Ley y el Art. 3 transitorios del derecho 1.889 de 1995.

PARRAFO 6º

ARTICULO 42º: Las condicionantes establecidas para la asignación de mérito por la Ley y su Reglamento se incluirán como Asignación Municipal.

PARRAFO 7º

DE LAS CALIFICACIONES

ARTICULO 43º: El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, servir de base para la eliminación de la dotación y determinar el % de asignación Municipal por mérito.

ARTICULO 44º: El sistema de calificaciones comprende:

- **PRECALIFICACION:** Realizada por el Jefe Directo.
- **CALIFICACION:** Realizada por la Comisión de Calificadores.
- **APELACION:** Optativamente a presentar ante el Alcalde.

ARTICULO 45º: Todos los funcionarios de la dotación deberán ser calificados anualmente en alguna de las siguientes listas:

	EXCELENCIA	MERITO	CONDICION AL	ELIMINACIO N
LISTA 1	76 – 100 PTS	XXXXXX	XXXXX	XXXXXX
LISTA 2	XXXXX	51 – 75 PTS	XXXXX	XXXXXX
LISTA 3	XXXXX	XXXXX	26 – 50 PTS	XXXXX
LISTA 4	XXXXX	XXXXX	XXXXX	01 – 25 PTS

Para los efectos del Art. 48, Letra F de la ley, se entenderá que la lista 3 corresponde a la lista condicional, y la Lista 4, a la eliminación.

ARTICULO 46º: La clasificación se hará por la Comisión de Calificación, integrada de la siguiente manera:

- A. El Director del establecimiento**
- B. El Jefe Directo del funcionario a evaluar.**
- C. El funcionario de mayor antigüedad de la misma categoría o profesión de desempeño que se desea a evaluar.**

ARTICULO 47º: La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de septiembre y 30 de agosto del año siguiente.

ARTICULO 48º: El proceso de calificación deberá iniciarse el 1º de Septiembre y terminará a mas tardar el 31 de diciembre de cada año.

ARTICULO 49º: El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Comisión Calificadora de Salud o de la autoridad máxima, según sea el caso. De este recurso conocerá el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución. Esta notificación se practicará entregando al funcionario copia autorizada de acuerdo respectivo de la comisión. La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de quince días hábiles.

Al decidir sobre la apelación el alcalde podrá mantener, elevar el puntaje asignado por la Comisión.

ARTICULO 50º: No serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieran desempeñado efectivamente sus labores por un lapso inferior a 6 meses, ya sea en forma continua o discontinua, dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la calificación del año anterior.

ARTICULO 51º: La autoridad máxima de la entidad Administradora será personalmente responsable del cumplimiento del proceso calificadorio, debiendo para ello dictar las normas e instrucciones que sean.

ARTICULO 52º: La Comisión calificadora de salud adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que consistirá en una evaluación cualitativa del desempeño funcionario. Esta precalificación no se expresara en puntajes sino que consistirá en un informe que contendrá las evaluaciones de los factores y subfactores en términos conceptuales.

ARTICULO 53º: La calificación evaluará los siguientes factores:

1. **COMPETENCIA:** Comprenderá la cantidad y calidad de trabajo y las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad.
2. **CONDUCTA FUNCIONARIA:** Comprenderá Aspectos tales como colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.
3. **DESEMPEÑO EN EQUIPO:** Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual permenece.

ARTICULO 54°: Los puntajes máximo computables por el conjunto de los factores será de 100 ptos, los subfactores a evaluar, así como sus ponderaciones serán las siguientes:

COMPETENCIA:		PUNTOS
Cantidad y calidad de trabajo	8	10
Eficiencia	2	3
Atención Usuarios	8	15
Preparación y conocimiento	8	8
Interés	2	3
Aptitud para cargos superiores	1	2
Iniciativa	3	4
Responsabilidad	8	10
TOTAL	40	55

- Para Equipos de trabajo sin metas columna “B”

2.- CONDUCTA FUNCIONARIA		PUNTOS
Asistencia	5	7
Puntualidad	5	8
Permanencia	4	7
Colaboración	2	4
Comportamiento	2	4
Cumplimiento de normas e instrucciones	5	5
Relaciones interpersonales	5	5
Presentación personal	2	5
TOTAL	30	45

- Para equipos de trabajo sin metas columna “B”

3.- DESEMPEÑO EN EQUIPOS:

- Aporte del funcionario al cumplimiento de metas definidas para su equipo de trabajo = **30 puntos**

El puntaje a asignar la calificación del desempeño en equipos será uno de los siguientes:

	PUNTOS
1.- Nulo cumplimiento de metas propuestas	0
2.- Parcial cumplimiento de metas propuestas 40-85%	15
3.- sobre 85% cumplimiento de metas propuestas	30

Ningún funcionario individualmente podrá obtener por este factor un puntaje mayor al asignado globalmente al equipo de trabajo al cual pertenece, calculado en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

ARTICULO 55°: Para efecto de evaluación del desempeño en equipo, se define como equipo de trabajo y sus integrantes los siguientes:

➤ **PROGRAMA ADULTO – INFANTIL:**

- ✓ Médico
- ✓ Enfermera
- ✓ Auxiliar terreno

➤ **PROGRAMA MATERNAL**

- ✓ Médico
- ✓ Matrona
- ✓ Auxiliar maternal

➤ **PROGRAMA ODONTOLOGICO**

- ✓ Odontológico
- ✓ Auxiliar dental

- Auxiliar de procedimiento, auxiliar farmacia
- Auxiliar Posta
- Secretaria y Administrativo
- Auxiliar de servicio
- Choferes.

PARRAFO 8º

ACTUALIZACION DE ATENCEDENTES FUNCIONARIOS

ARTICULO 56º: Para efectos de la aplicación de las La Carrera Funcionaria el Depto. de Salud , llevará una hoja de Carrera Funcionaria que registrará al menos los siguientes antecedentes relevantes:

- A. Identificación del Funcionario: Nombre completo, Cédula de Identidad, categoría funcionaria.
- B. Establecimiento al cual pertenece y programa en que cumple funciones.
- C. Tipo de Contrato en jornada diurna y de turnos. Horas semanales contratadas.
- D. Antecedentes de experiencia, capacitación y mérito que el funcionario tiene al momento de ingresar al Depto. Municipal y el puntaje que presenta al momento de su ubicación en la Carrera Funcionaria Municipal.
- E. Antecedentes de experiencia (fecha cumplimiento de bienios y bienios acumulados) capacitación (cursos realizados, puntaje por curso acumulado anual) y mérito (puntaje de calificación en la cual se encuentra cada año, resultados de sumarios o investigaciones sumarias a los que hubiera sido sometido y notas en Comuna.
- F. Otras asignaciones percibidas durante su desempeño en otras Comuna. Asignación Municipal.

ARTICULO 57º: El proceso de actualización de bienios será automático, debiéndose agregar el puntaje de carrera Funcionaria por este concepto al funcionario. Si el nuevo puntaje acumulado le permite cambiar de nivel en Carrera Funcionaria, ello se materializará el 30 del mes próximo, mediante su incorporación en el nombramiento, su anotación en la hoja de carrera funcionaria individual y pago de su nueva remuneración.

ARTICULO 58º: El proceso de actualización de la capacitación se realizará durante el mes de septiembre de cada año, a partir de la documentación oficial presentada por los funcionarios al Departamento de Salud hasta el 31 de agosto de cada año.

TITULO III

DE LAS REMUNERACIONES

PARRAFO 1º:

ARTICULO 59º: Constituyen remuneraciones solamente:

- A. **SUELDO BASE:** Es la redistribución secundaria de carácter fijo y por periodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria a que pertenezca o a que esté asimilado y que se encuentre señalado en el respectivo nombramiento.
- B. La asignación de Atención Primaria Municipal que es un incremento del Sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación, Corresponde al 100% del sueldo base.
- C. Las demás asignaciones que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de Atención Primaria de Salud que desarrolla el funcionario y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeña estas son: Asignación por responsabilidad directiva del establecimiento de Salud y a los Jefes de Programa, asignación de desempeño difícil y asignaciones Municipales.

Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en horas de desempeño semanal.

ARTICULO 60º: El Director del establecimiento de Atención Primaria en esta corporación Municipal, tendrá derecho a una Asignación de responsabilidad directiva de un % de las sumas del sueldo base y de la Asignación de Atención Primaria, correspondiente a su nivel de carrera Funcionaria.

El % de esta asignación se determinará por la experiencia del profesional según la siguiente escala:

0 – 5 años = 10 %
5 – 14 años = 15 %
15 - + años = 30 %

Asimismo los Jefes de Programas adulto y adulto mayor, odontológico, maternal, infantil tendrán derecho a percibir a una asignación de responsabilidad directiva de un % aplicado sobre igual base..

El % de esta asignación se determinará por la experiencia del profesional según la siguiente escala

1 – 2 años = 5 %
2 – 4 años = 10 %
5 - + años = 15 %

ARTICULO 61º: Corresponderá a la asignación por desempeño difícil a los funcionarios que laboran en establecimientos calificados como tales por el MINSAL.

ARTICULO 62º: El puntaje que corresponda a los post-titulados se asignarán de acuerdo al reglamento de la Ley N° 19.378.

ARTICULO 63º: Esta comuna establece las siguientes asignaciones municipales.

ASIGNACION DE MERITO: Para aquellos funcionarios cuyo desempeño sea calificado en lista uno se otorgara:

1. 15 % del SBMN de su categoría para el mas alto puntaje de la lista uno de cada categoría.
2. 10% del SBMN de su categoría para el 2º puntaje mas alto de la lista uno de cada categoría en caso de producirse empate, se aplicará su reglamento en su Art. 36.

La asignación de Mérito se le entregará al funcionario mientras dure la vigencia del período de evaluación correspondiente, hasta el 31 de diciembre del año en curso.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ROSENDO
DEPARTAMENTO ADMINISTRACION DE SALUD
CONSULTORIO “Dr. Carlos Echeverría Vejar”.

Los sueldos base mínimos municipales serán aprobados por el Consejo Municipal de San Rosendo y cualquier modificación o adecuación de ellos requerirá acuerdo del Consejo Municipal.

Los sueldos base para los 15 niveles y cada categoría funcionaria de la carrera funcionaria será:

CUADRO RESUMEN DE SUELDO BASES AÑO 200						
DEPTO. DE SALUD COMUNA DE SAN ROSENDO						
NIVEL	CATEGORIA FUNCIONARIA					
1	562.932	428.099	216.463	183.023	173.933	145.117
2	539.136	409.618	207.586	175.520	166.791	139.161
3	515.339	391.537	198.704	168.009	159.655	133.206
4	491.541	373.457	189.821	160.498	152.518	127.252
5	467.743	355.375	180.938	153.842	145.382	121.296
6	443.946	337.295	172.056	145.478	198.245	115.342
7	437.300	319.215	163.173	137.967	131.108	114.160
8	396.351	318.210	154.290	130.457	123.971	103.434
9	372.553	383.053	145.409	129.401	116.834	97.480
10	348.756	271.926	136.525	124.257	109.698	91.524
11	324.958	246.892	127.643	111.765	106.214	85.570
12	301.161	228.810	118.760	101.933	96.824	80.800
13	227.364	210.729	109.878	92.904	89.233	75.586
14	253.566	206.119	100.994	85.393	81.623	72.980
15	229.768	174.567	82.113	77.883	74.014	61.751