

REGLAMENTO COMUNAL



**DE ATENCIÓN PRIMARIA
DE SALUD MUNICIPAL
DE YUMBEL**

INDICE

REGLAMENTO COMUNAL ATENCION PRIMARIA DE SALUD ILUSTRE MUNICIPALIDAD YUMBEL

- PARRAFO PRIMERO	01
- - Carrera Funcionaria	
- PARRAFO SEGUNDO	02
- - Experiencia	
- PARRAFO TERCERO	02
- - Capacitación	
- PARRAFO CUARTO	04
- - Ingreso a la Carrera Funcionaria	
- PARRAFO QUINTO	05
- - Terminó de la Relación Laboral	
- PARRAFO SEXTO	06
- - Remuneraciones	
- RELACION DE ACUERDOS SESION EXTRAORDINARIA N° 10/96	08

REGLAMENTO DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL AFECTO AL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL

- PARRAFO I	09
- - Disposiciones Generales	
- PARRAFO II	10
- - De la Hoja de Vida, Anotaciones de Méritos y Deméritos	
- PARRAFO III	11
- - Factores de Calificación	
- PARRAFO IV	13
- - De las Etapas del Proceso Calificatorio	
- PARRAFO V	15
- - De los Recursos	

- PARRAFO VI
- - De los efectos de la Calificación

REGLAMENTO DE CONCURSO PARA LA PROVISION DE CARGOS DE PERSONAL REGIDO POR EL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA

- I NORMAS GENERALES	17
- II DE LAS COMISIONES	17
- III DEL LLAMADO A CONCURSO	18
- IV DE LAS POSTULACIONES	19
- V DE LOS ANTECEDENTES	20
- VI DE LA PONDERACION DE ANTECEDENTES	20
- VII DE LA RESOLUCION DEL CONCURSO	20
- VIII DEL OFRECIMIENTO DEL CARGO	20

BASES CONCURSO PUBLICO DE ANTECEDENTES

- I ANTECEDENTES GENERALES	21
- II IDENTIFICACION DE LA MUNICIPALIDAD	21
- III CARACTERISTICAS DE LOS CARGOS	21
- IV REQUISITOS	21
- V ANTECEDENTES REQUERIDOS	21
- VI POSTULANTE IDONEO	22
- VII ENTREGA DE BASES	22
- VIII RECEPCION DE ANTECEDENTES	22
- IX RESOLUCION DEL CONCURSO	22
- X DECLARACION DEL CONCURSO	22
- XI SELECCIÓN Y NOTIFICACION	23
- XII REGLAMENTO PARA PRESENTACION DE LOS ANTECEDENTES	23
- XIII ACEPTACION DEL CARGO	23
- XIV CONSULTAS	23



**REGLAMENTO COMUNAL
ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD
ILUSTRE MUNICIPALIDAD YUMBEL**

**PARRAFO PRIMERO
CARRERA FUNCIONARIA**

Artículo 1: Carrera funcionaria, es el conjunto de disposiciones que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario de salud municipal en su respectiva categoría (Art. 18 Reglamento Decreto N° 1889)

Artículo 2: Los componentes de la carrera funcionaria son:

- a) **Experiencia.**
- b) **Capacitación.**

Artículo 3: **Experiencia**, es el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. (Art. 38 letra a) Ley N°19.378)

Artículo 4: **Capacitación**, es el perfeccionamiento técnico-profesional del funcionario a través de cursos o estadias programados y aprobada en la forma señalada en la Ley N° 19.378 y sus reglamentos.(Art. 38 letra b) Ley N°19.378)

Artículo 5: Cada funcionario subirá de nivel según la suma del puntaje de los aspectos constitutivos de la carrera funcionaria. Ver tabla matriz.

Categoría	A	B	C - D - E - F
NIVEL 15	0	1.200	0 800
NIVEL 14	1.201	2.400	801 2300
NIVEL 13	2.401	3.600	2.301 3.200
NIVEL 12	3.601	4.800	3.201 4.000
NIVEL 11	4.801	5.500	4.001 5.000
NIVEL 10	5.501	6.500	5.001 6.011
NIVEL 9	6.501	7.800	6.012 6.622
NIVEL 8	7.801	8.600	6.623 7.233
NIVEL 7	8.601	9.158	7.234 7.844
NIVEL 6	9.159	9.716	7.845 8.455
NIVEL 5	9.717	10.274	8.456 9.066
NIVEL 4	10.275	10.832	9.067 9.677
NIVEL 3	10.832	11.390	9.678 10.288
NIVEL 2	11.391	11.948	10.289 10.899
NIVEL 1	11.949	12.500	10.900 11.500



PARRAFO SEGUNDO EXPERIENCIA

Artículo 6: El reconocimiento del o los periodos trabajados en el sector público de salud, en establecimientos municipales o en corporaciones de atención primaria de salud, se realizará sobre la base de la documentación laboral y previsional debidamente acreditada (Art. 38 Ley N° 19.378).

Artículo 7: Por cada dos años de trabajo el funcionario cumplirá un bienio y recibirá un puntaje de 533,3 puntos, lo cual implica que al cumplir el máximo de 15 bienios, (30 años de antigüedad), tendrá por concepto de experiencia a lo menos de un 80% sobre el sueldo base de su categoría. Para estos efectos, no es computable el tiempo correspondiente a permisos sin goce de remuneraciones. (Art.30 Decreto 1.889 y 41 Ley 19.378.).

Artículo 8: El puntaje obtenido en experiencia (bienios) será registrado en la hoja de vida del funcionario, cumplido los plazos legales.

PARRAFO TERCERO CAPACITACION

Artículo 9: A través de la capacitación se pretende contribuir a la actualización del conocimiento teórico-práctico de los funcionarios, permitiéndoles desarrollar sus habilidades y destrezas para el mejor cumplimiento de sus funciones y posibilitar la obtención de un clima y cultura organizacional propicio para el logro de las metas y objetivos de la atención primaria de salud.

Artículo 10: Se reconocerán como actividades de capacitación, los cursos y estadias que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Por Cursos, se entenderán las actividades de capacitación programadas de tipo teórico y práctico, que tienen por objeto desarrollar las competencias que se requieren para el desempeño de la respectiva categoría o área funcional.

Por Estadias, se entenderán las actividades de capacitación programadas de carácter eminentemente práctico que podrán ser realizadas en el establecimiento de salud en que se desempeña o fuera de él, que tiene por objetivo el aprendizaje en el trabajo de las competencias que requiere el personal para incorporar las innovaciones tecnológicas o desarrollar nuevas habilidades en el área funcional de desempeño.

Artículo 11: Las actividades de capacitación para ser computadas, para los efectos del elemento capacitación, deberán cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Estar incluidas en el programa de capacitación municipal.
- b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación.
- c) Haber aprobado la evaluación final.

Artículo 12: El sistema acumulativo de puntaje, mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación, considera los siguientes elementos:

- a) Duración de las actividades de capacitación.



- b) Evaluación de la actividad de capacitación.
- c) Nivel técnico y especialización.

Artículo 13: La duración de las actividades de capacitación estará definida, en horas pedagógicas para los cursos y estadías, otorgando puntaje de acuerdo a la siguiente tabla:

DURACION	PUNTAJE
Menos de 16 horas	25
Entre 17 y 24 horas	45
Entre 25 y 32 horas	65
Entre 33 y 40 horas	80
Entre 41 y 79 horas	90
Entre 80 y Más horas	100

Artículo 14: El elemento de evaluación, ponderará el puntaje obtenido en el elemento duración de la actividad, de acuerdo a la siguiente tabla:

APROBACION			FACTOR
Evaluación mínima	51 - 60	1,0 - 4,4	0,4
Evaluación media	61 - 75	4,5 - 5,4	0,7
Evaluación máxima	76 - 100	5,5 - 7,0	1,0

Artículo 15: El elemento nivel técnico y especialización, corresponde al grado de profundidad y especialización de que trate la materia de la actividad de capacitación, el cual se entenderá alto, medio o bajo según el grado de especialidad de la institución que entrega la actividad de capacitación correspondiente. Este elemento ponderará el puntaje obtenido en el elemento duración de las actividades de capacitación, de acuerdo a la siguiente tabla:

NIVEL TECNICO	FACTOR
Bajo	1.0
Medio	1.1
Alto	1.2

Artículo 16: Cada funcionario regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de las categorías a) y b), no podrán computar más de 150 puntos por año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos a lo largo de su carrera funcionaria; los funcionarios de las categorías c), d), e) y f), a su vez, no podrán computar más de 116 puntos por año calendario, ni acumular más de 3.500 durante su carrera funcionaria.

ASIGNACION POR PERFECCIONAMIENTO, CATEGORÍAS A Y B.
PORCENTAJES APROBADOS POR CONCEJO MUNICIPAL A PARTIR DEL
23- 12-2002.

DURACIÓN EN HORAS	% EN SUELDO BASE
Hasta 200 horas	1%
Desde 201 hasta 400 horas	2%
Desde 401 hasta 600 horas	3%
Desde 601 hasta 800 horas	4%
Desde 801 hasta 1000 horas	5%
Desde 1001 hasta 1200 horas	6%
Desde 1201 hasta 1400 horas	7%
Desde 1401 hasta 1600 horas	8%
Desde 1601 hasta 1800 horas	9%
Desde 1801 hasta 2000 horas	10%
Desde 2001 y mas	15%

Porcentajes incorporados a partir de fecha de aprobación en artículo 18, párrafo tercero del REGLAMENTO COMUNAL DE ATENCIÓN PRIMARIA.



Artículo 17: Así, se trata de un funcionario de la categoría A o B el puntaje obtenido en un año se distribuirá de acuerdo con la siguiente tabla:

PUNTAJE DE CURSOS Y ESTUDIOS		PUNTAJE PARA CARRERA
0	a 30	30
31	a 60	60
61	a 90	90
91	a 120	120
121	a 150	150

En cambio, si se trata de un funcionario de categoría C, D, E o F, el puntaje se distribuirá de la siguiente forma:

PUNTAJE DE CURSOS Y ESTUDIOS		PUNTAJE PARA CARRERA
0	a 30	23,33 = 23
31	a 60	46,64 = 47
61	a 90	69,90 = 70
91	a 120	93,28 = 93
121	a 150	116,6 = 117

Artículo 18: Darán derecho a la asignación a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley N°19.378, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamientos de postgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento; especializaciones por profesión; diplomas, magister y doctorados. Para otorgar esta asignación, para una o más actividades de postgrado, se considerarán los siguientes criterios:

DURACION EN HORAS	% SUELDOS BASE
De hasta 1.000 horas	5%
De 1.001 hasta 2.000 horas	10%
De más de 2.000 horas	15%

PARRAFO CUARTO INGRESO A LA CARRERA FUNCIONARIA

Artículo 19: El ingreso a la carrera funcionaria se efectuará previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el **CONCEJO MUNICIPAL** y será convocado por el **ALCALDE**.

Se encuentran exceptuados de ello, los funcionarios con contratos a plazo fijo o aquellos que se incorporen a la dotación por medio de una permuta.

Artículo 20: El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permita evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo. Los concursos serán amplios, públicos y abierto a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate, debiendo cumplir con los requisitos de publicidad de cada caso.



Artículo 21: La Dirección de Salud Municipal, deberá establecer una comisión de concursos, la que hará publicar los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante:

La comisión estará integrada por:

- a) El Director de la Dirección de Salud Municipal o su representante, quién presidirá la comisión.
- b) El Director del establecimiento de salud a que corresponda el cargo al cual se concursa.
- c) El Jefe del Programa de Salud en el que se desempeñará el funcionario.

En los concursos para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante señalado en la letra b) será reemplazado por un Director de otro establecimiento de la comuna, elegido por sorteo entre sus pares.

En todo caso integrará cada una de las comisiones, como ministro de fe, el Director del Servicio de Salud Bio-Bio o su representante.

Artículo 22: Tendrán derecho preferencial al cargo, ante igualdad de puntaje en el concurso respectivo, los funcionarios de los servicios de salud que postulen a un establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal.

PARRAFO QUINTO TERMINO DE LA RELACION LABORAL

Artículo 23: Los funcionarios de una dotación municipal dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

- a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución.
- b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario.
- c) Vencimiento del plazo del contrato.
- d) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñe en un establecimiento municipal de atención primaria de salud.
- e) Fallecimiento.
- f) Calificación en lista de eliminación o, en su caso, en lista condicional, por dos periodos consecutivos o tres acumulados.
- g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N°18.883.
- h) Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos, o hallarse condenado por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada.
- i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el art. 11 de la Ley N°19.378. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad

C A T E G O R I A S

SUELDOS BASES 2000

4.91. no. 1.2

NIVEL	A	B	C	D	E	F
	- médicos - Farmacéuticos - Bioquímicos - Cirujano Dentista	- Enfermeras - Matronas - Asistentes Sociales - Nutricionistas - Psicólogos	- Técnicos de Nivel Superior	- Técnicos de Salud	- Administrativa	- Auxiliarios de Servicios - Chofes
15	215.025	169.773		78.601	67.906	63.455
14	239.599	189.176		87.022	75.181	70.253
13	264.173	208.579		95.443	82.458	77.052
12	290.283	227.980		106.112	91.673	85.664
11	313.322	247.383		114.533	98.948	92.463
10	337.897	266.786		122.954	106.225	99.262
9	365.541	286.189		131.375	113.500	106.060
8	387.045	305.591		139.796	120.775	112.859
7	411.620	324.993		148.217	128.052	119.658
6	436.193	344.396		156.638	135.327	126.456
5	460.768	363.799		165.059	142.602	133.255
4	485.343	383.202		173.480	149.878	140.055
3	509.916	402.604		181.901	157.154	146.854
2	534.491	422.007		190.322	164.430	153.652
1	559.064	441.410		196.503	169.765	158.637

SUELDOS BASE REAJ., 2001 D.S.M. YUMBEL						
A	B	C	D	E	F	
224.271	177.073	88.146	81.981	70.826	66.183	16
249.902	197.310	97.591	90.764	78.414	73.274	
275.532	217.548	107.034	99.547	86.004	80.365	
302.765	237.783	118.997	110.675	95.615	89.348	
326.795	258.021	128.427	119.458	103.203	96.439	
352.427	278.258	137.885	128.241	110.792	103.530	10
381.260	298.495	147.330	137.024	118.380	110.621	
403.688	318.731	156.773	145.807	125.968	117.712	
429.320	338.968	166.218	154.590	133.558	124.803	
454.949	359.205	175.662	163.373	141.146	131.894	
480.581	379.443	185.106	172.157	148.734	138.985	5
506.212	399.680	194.551	180.940	156.323	146.077	
531.842	419.918	203.995	189.723	163.911	153.168	
557.474	440.153	213.440	198.506	171.501	160.259	
583.104	460.390	220.365	204.952	177.065	165.459	1



respectiva, con un máximo de 11 años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida en el artículo 11 de la Ley N°19.378, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique la causal. (Art. 48 Ley N°19.378).

PARRAFO SEXTO REMUNERACIONES

Artículo 24: Constituyen remuneración para los efectos de la Ley N°19.378, solamente los siguientes:

- a) Sueldo Base, es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por periodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado y que se encuentre señalado en el respectivo contrato, y que será reajustado en la misma proporción que el sector público, de acuerdo a la siguiente tabla:

C A T E G O R I A S SUELDOS BASES 1999

NIVEL	A	B	C	D	E	F
	- Médicos - Farmacéuticos - Bioquímicos - Cirujanos Dentista 2%	- Enfermeras - Matronas - Asistentes Sociales - Nutricionistas - Psicólogos. 6%	- Técnicos de Nivel Superior 8%	- Técnicos de Salud 12%	- Administrativos 10%	- Auxiliares de Servicio - Choferes 12%
Nivel 1	532.949	420.791		187.321	161.836	151.227
Nivel 2	509.524	402.294		181.432	156.749	146.475
Nivel 3	486.097	383.798		173.404	149.813	139.994
Nivel 4	462.672	365.303		165.377	142.877	133.513
Nivel 5	439.245	346.806		157.349	135.941	127.030
Nivel 6	415.818	328.309		149.321	129.005	120.549
Nivel 7	392.393	309.813		141.294	122.070	114.068
Nivel 8	368.966	291.316		133.266	115.133	107.587
Nivel 9	348.467	272.821		125.238	108.198	101.106
Nivel 10	322.113	254.324		117.211	101.263	94.625
Nivel 11	298.687	235.828		109.183	94.326	88.144
Nivel 12	276.724	217.331		101.156	87.391	81.663
Nivel 13	251.833	198.836		90.985	78.606	73.543
Nivel 14	228.408	180.339		82.957	71.670	66.972
Nivel 15	204.981	161.843		74.929	64.734	60.491

- b) Asignación de Atención Primaria, es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el sólo hecho de integrar una dotación. Equivale a un 100% sobre el sueldo base de la categoría y el nivel de cada funcionario.

SUELDOS BASE REAJ., 2002 D.S.M. YUMBEL 4,3%						
	A	B	C	D	E	F
15	234.363	198.041	92.112	85.670	74.013	69.161
14	261.148	206.189	101.882	94.848	81.843	76.571
13	287.931	227.337	111.861	104.027	89.874	83.982
12	316.390	✓ 248.484	124.362	116.666	99.918	93.369
11	341.501	269.632	134.206	124.834	107.847	100.779
10	368.286	290.780	144.090	134.012	116.778	108.189
9	398.416	311.927	153.960	143.190	123.707	115.699
8	421.864	333.074	163.828	152.369	131.637	123.009
7	448.639	354.222	173.698	161.547	139.568	130.419
6	476.422	376.370	183.568	170.726	147.497	137.829
5	502.207	396.518	193.436	179.904	155.427	146.239
4	528.992	417.666	203.306	189.082	163.358	152.661
3	556.776	438.812	213.174	198.260	171.287	160.061
2	582.660	459.960	223.044	207.439	179.218	167.471
1	609.343	481.108	230.281	214.176	186.033	172.904

2002 - 4,3%

1999 = 5,0
 2000 = 4,9 -
 2001 = 4,3 -
 2002 = 4,9 -
 2003 = 3,0% -
 2004 = 2,7% -
 2005 = 3,5%
 2006 = 5%
 2007 = 5,2%

95 =

99 = 5,0
 200 = 4,9
 2001 =

7632

72.542

SUELDOS BASE REAJ., 2003 D.S.M. YUMBEL										SUELDOS BASE REAJ., 2004 D.S.M. YUMBEL									
NIVEL										NIVEL									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
241.394	190.693	54.876	88.240	76.234	71.236	71.236	71.236	71.236	71.236	156.739	156.739	97.437	90.623	78.292	73.160	73.160	73.160	73.160	73.160
268.982	212.376	106.042	97.694	84.401	78.869	78.869	78.869	78.869	78.869	218.109	218.109	107.878	100.331	86.680	80.998	80.998	80.998	80.998	80.998
296.669	234.167	116.206	107.147	92.670	86.601	86.601	86.601	86.601	86.601	240.480	240.480	118.317	110.040	95.069	88.837	88.837	88.837	88.837	88.837
326.881	X 241.461	128.082	119.126	102.916	96.170	96.170	96.170	96.170	96.170	X 247.970	X 247.970	121.640	122.341	106.694	98.766	98.766	98.766	98.766	98.766
361.746	277.721	138.232	128.679	111.082	103.802	103.802	103.802	103.802	103.802	286.219	286.219	141.964	132.060	114.082	106.606	106.606	106.606	106.606	106.606
379.334	282.660	148.413	138.032	119.261	111.434	111.434	111.434	111.434	111.434	290.179	290.179	162.420	141.769	122.471	114.443	114.443	114.443	114.443	114.443
410.369	321.286	163.679	147.486	127.419	119.067	119.067	119.067	119.067	119.067	329.960	329.960	162.860	161.468	130.869	122.282	122.282	122.282	122.282	122.282
434.610	343.066	168.743	166.940	136.686	126.699	126.699	126.699	126.699	126.699	362.329	362.329	173.299	161.177	139.247	130.120	130.120	130.120	130.120	130.120
462.098	364.848	178.906	166.393	143.766	134.322	134.322	134.322	134.322	134.322	374.699	374.699	183.739	170.886	147.636	137.958	137.958	137.958	137.958	137.958
489.686	386.631	189.073	176.847	161.922	141.564	141.564	141.564	141.564	141.564	387.070	387.070	194.178	180.696	166.024	146.797	146.797	146.797	146.797	146.797
517.273	408.413	199.239	186.301	160.090	146.696	146.696	146.696	146.696	146.696	419.440	419.440	204.619	190.304	164.412	153.636	153.636	153.636	153.636	153.636
544.862	430.196	209.406	194.764	168.268	167.230	167.230	167.230	167.230	167.230	441.811	441.811	216.069	200.013	172.801	161.476	161.476	161.476	161.476	161.476
572.449	461.976	219.670	204.208	176.426	164.663	164.663	164.663	164.663	164.663	464.180	464.180	226.498	209.722	181.169	169.314	169.314	169.314	169.314	169.314
600.037	473.766	229.736	213.662	184.696	172.496	172.496	172.496	172.496	172.496	486.660	486.660	236.939	219.431	189.679	177.163	177.163	177.163	177.163	177.163
627.624	496.641	237.190	220.600	190.684	178.052	178.052	178.052	178.052	178.052	608.921	608.921	243.694	226.666	196.730	182.900	182.900	182.900	182.900	182.900

139



RELACION DE ACUERDOS SESION EXTRAORDINARIA N° 10/96

Se acuerda por unanimidad aprobar lo tratado en la Sesión N° 7/96, esto es; "se incremente el sueldo base de las categorías que en cada caso se indican en el siguiente porcentaje":

Categoría A	:	2%
Categoría B	:	6%
Categoría D	:	10%
Categoría F	:	12%

En relación a los porcentajes de Programas y de Dirección, en resguardo de los recursos municipales se resuelve se otorgue:

Jefatura de Programas		5%
Dirección	10%	✓

Más la Asignación del art. 45 de la Ley N° 19.378, ascendente a \$2.000 diarios por día efectivo trabajado en Posta. Se inhabilitan los Concejales Cabezas y Aranis en lo que fuere pertinente.

Handwritten signature and date:
10/10/96

SUELDO BASE ACTUALIZADO 2004		2,7%		SUELDO BASE ACTUALIZADO 2005					3,5%	
				A	B	C	D	E	F	
15	247.911	196.738	105.232	256.688	202.689	108.916	93.796	89.136	76.720	
14	274.734	218.109	107.877	284.349	226.743	111.663	103.842	98.684	83.833	
13	304.577	240.480	118.317	315.237	248.897	122.458	113.891	108.236	91.846	
12	334.681	262.848	131.541	348.396	272.048	136.145	128.823	120.332	102.222	
11	361.243	285.219	141.981	373.888	296.202	148.960	138.672	129.882	110.336	
10	389.577	307.589	152.419	403.212	318.366	167.784	148.721	139.433	118.448	
9	421.449	329.960	162.861	436.199	341.609	188.661	166.770	149.983	126.662	
8	446.241	352.328	173.299	461.860	364.860	179.366	166.818	158.633	134.674	
7	474.574	374.699	183.739	491.184	387.814	190.170	176.867	168.084	142.787	
6	502.906	397.070	194.179	520.607	410.988	200.976	186.916	177.634	150.889	
5	531.240	419.440	204.619	549.833	434.120	211.781	196.984	187.184	159.013	
4	559.573	441.811	215.059	579.168	457.274	222.686	207.013	196.736	167.128	
3	587.904	464.180	225.499	608.481	480.427	233.391	217.062	206.283	176.240	
2	616.237	486.550	235.939	637.806	503.579	244.197	227.110	216.836	183.363	
1	643.733	508.921	243.594	666.283	526.733	252.120	234.486	222.838	189.302	



REGLAMENTO DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL AFECTO AL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL.-

PARRAFO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, cuantificar la aplicación del mérito en la carrera funcionaria, servir de base para la eliminación de la dotación, y, ponderar la contribución del trabajador al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

Artículo 2: El sistema de calificaciones comprenderá a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la comisión de calificación y la apelación que se deduzca ante el alcalde.

Artículo 3: Todos los funcionarios de la dotación deberán ser calificados y clasificados anualmente en algunas de Las siguientes listas: Lista N° 1, Lista N° 2, Lista N° 3, Lista N° 4.

Artículo 4: La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario, comprendido entre el 1° de Septiembre y el 31 de Agosto del año siguiente. El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1° de Septiembre y quedar terminado a más tardar el 30 de Diciembre de cada año.

La calificación sólo podrá considerar la actividad desarrollada por el funcionario durante el periodo antes señalado.

Artículo 5: Los funcionarios que intervengan en el proceso calificadorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a calificaciones y de las previstas en el presente reglamento, al formular cada uno de los conceptos y notas sobre los méritos o deficiencias de los funcionarios.

La Dirección de Salud Municipal, deberá instruir oportunamente a dichos funcionarios sobre la finalidad, contenidos, procedimientos y efectos del sistema de calificaciones que regula el presente reglamento, estableciendo criterios generales y objetivos para efectuar las calificaciones y asegurar su adecuada aplicación.

Artículo 6: No serán objetos de calificación los directivos de asociaciones de funcionarios, salvo que expresamente lo solicitaran; regirá la última calificación para todos efectos legales, según lo previsto en el inciso tercero del artículo 35 de la Ley N°19.296.

Las mismas normas se aplicaran a los funcionarios que por cualquier causa hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo periodo de calificaciones, caso en el cual se conservaran las calificaciones del año anterior.

SUELDOS BASE REAJ., 2006 D.S.M. YUMBEL

	A	B	C	D	E	F
15	269.418	212.719	114.361	98.484	85.084	79.606
16	298.667	237.030	117.236	109.036	94.199	88.026
17	330.998	261.341	128.681	119.686	103.317	96.643
18	363.714	286.860	142.952	132.954	114.863	107.334
19	392.681	309.962	154.280	143.606	123.978	115.863
20	423.372	334.272	166.642	154.067	133.096	124.371
9	458.010	368.684	176.988	164.608	142.211	132.889
	484.963	382.893	188.333	176.169	151.326	141.408
	516.744	407.204	199.679	186.710	160.444	149.926
	548.633	431.616	211.023	196.261	169.569	158.446
	577.326	466.827	222.369	206.813	178.676	166.963
	608.116	480.138	233.716	217.384	187.792	176.484
	638.906	504.447	246.060	227.916	196.907	184.002
	669.697	528.768	256.406	238.466	206.026	192.621
1	700.486	563.070	264.726	246.210	212.710	198.787

↓ esta mal calculado



Artículo 7: La autoridad máxima de la entidad administradora será personalmente responsable del cumplimiento del proceso de calificaciones, debiendo para ello dictar Las normas e instrucciones que sean pertinentes.

PARRAFO II DE LA HOJA DE VIDA, ANOTACIONES DE MERITO Y DEMERITO.

Artículo 8: La hoja de vida y la hoja de calificación constituyen elementos básicos del sistema de calificaciones.

Artículo 9: La hoja de vida, es el documento en que se anotarán todas las actuaciones del trabajador que impliquen una conducta o desempeño funcionario destacado o reprochable, producidas durante el respectivo periodo de calificaciones. La hoja de vida será llevada para cada funcionario, en original y debidamente foliada, por la Dirección de Salud Municipal, que deberá dejar constancia en ella de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga por escrito el jefe directo del funcionario, además en la hoja de vida deberá constar la precalificación del funcionario.

Artículo 10: La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo, sólo podrá ser considerada por una vez en las calificaciones del funcionario.

Artículo 11: El jefe directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de cinco días de ocurrida.

El funcionario, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, podrá solicitar al jefe directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de Las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso.

La orden de anotación que realice el jefe directo, deberá emitirse dentro de los cinco días siguientes al cumplimiento de los plazos antes mencionados.

El funcionario podrá solicitar a su jefe directo que se efectúen Las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes. En el evento de que el jefe directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá comunicarlo por escrito, el director del establecimiento, a la unidad de personal, acompañando los fundamentos de su rechazo; si no se produjese tal comunicación se entenderá aceptada la solicitud del funcionario. Dicha unidad dejara constancia de tales fundamentos, agregando a la hoja de carrera funcionaria la respectiva solicitud de anotación requerida por el funcionario.

Artículo 12: Son anotaciones de mérito, aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado, que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

Entre Las anotaciones de mérito figurarán aspectos tales como la adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio, cuando estos no sean requisitos específicos en su cargo, como asimismo, la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio, el desempeño de labores por periodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual y la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando estos sean indispensables.



Las anotaciones de mérito realizadas a un funcionario durante el respectivo periodo de calificaciones, constituirán un antecedente favorable para la selección a cursos de capacitación y/o perfeccionamiento a que este opte.

Artículo 13: Son anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Entre Las anotaciones de demérito se considerarán, sin que el señalamiento sea taxativo, el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como, infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio, atrasos en la entrega de trabajos y el no acatamiento de prohibiciones contempladas en la Ley N° 19.378, y sus reglamentos.

Artículo 14: La Dirección de Salud, deberá utilizar los modelos de hoja de carrera funcionaria y calificaciones que se señalan al final de este reglamento.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) **HOJA DE VIDA:** Documento que será llevado para cada funcionario, por el o la encargada de personal del centro de salud y supervisado por el Departamento de Salud. En esta deberán anotarse todas las conductas funcionarias que impliquen desempeño destacado o conducta reprochable, durante el periodo calificadorio y que disponga por escrito el jefe directo del funcionario.
- b) **HOJA DE PRECALIFICACION:** Documento en el cual el jefe directo registra el comportamiento de los funcionarios que están bajo su dependencia.
- c) **HOJA DE CALIFICACIONES:** Documento en el cual la Comisión Calificadora resume y valora anualmente el desempeño de cada funcionario con relación a los factores de calificación que establece el presente reglamento, y deja constancia en la Lista en la que quedo calificado el funcionario.
- d) **HOJA DE APELACION:** Documento en el cual el funcionario plantea sus argumentos frente a la calificación de que ha sido objeto.
- e) **SOLICITUD DE ANOTACIONES DE MERITO Y/O DE DEMERITO:** Documento en el cual el jefe directo solicita el registro en la hoja de vida del funcionario de una anotación de mérito o de demérito, según corresponda.

PARRAFO III FACTORES DE CALIFICACION.

Artículo 15: La calificación evaluará los factores y subfactores que se expresan en un puntaje máximo de 100 puntos (Arts. 68, 69, 70 Decreto N°1.889)

1. **COMPETENCIA:** 40 puntos
2. **CONDUCTA FUNCIONARIA:** 30 puntos
3. **DESEMPEÑO EN EQUIPO:** 30 puntos



Artículo 16: La calificación comprenderá los siguientes factores y subfactores:

1. **FACTOR COMPETENCIA:** Comprenderá la cantidad y calidad del trabajo, las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como: eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad.

SUBFACTORES:

- a) **CANTIDAD DE TRABAJO:** Mide el volumen de trabajo desarrollado, la rapidez y oportunidad de su ejecución.
- b) **CALIDAD DE LA LABOR:** Evalúa Las características de la labor cumplida. Mide la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución. En los cargos directivos y superiores se evaluará, además, la efectividad en el cumplimiento de los programas de trabajo y compromisos de gestión local de los equipos de trabajo a su cargo.
- c) **CARACTERÍSTICAS PERSONALES:** Evalúa aquellas aptitudes del funcionario vinculadas directamente con el cumplimiento de sus funciones.

Las aptitudes anteriores se desglosan de la siguiente manera:

- Preparación y conocimientos: mide el grado de conocimientos que la persona tiene de la actividad que realiza, los conocimientos teóricos, estudios y los cursos de formación o de especialización relacionados con el área funcional inherente a su cargo, así como la capacidad de transformación al trabajo de los nuevos Conocimientos y destrezas adquiridas.
- Interés e iniciativa en el trabajo: mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones y la capacidad de obrar oportunamente, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y de proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.
- Aptitud para cargos y/o responsabilidades superiores: evalúa el perfil psicológico, aptitudes, destrezas y habilidades para desempeñarse en cargos directivos o de Responsabilidad superior, encomendadas por la autoridad superior del servicio.
- Responsabilidad: evalúa el cumplimiento adecuado y oportuno de Las ordenes, tareas o cometidos que le impartan o encomienden sus superiores.

2. **FACTOR CONDUCTA FUNCIONARIA:** Comprenderá aspectos tales como, colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.

SUBFACTORES:

- a) **PUNTUALIDAD:** mide la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.
- b) **ASISTENCIA Y PERMANENCIA:** mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo.
- c) **COMPORTAMIENTO Y ACCION SOCIAL:** mide la rectitud, reserva y prudencia que observa en sus actuaciones.
- d) **CUMPLIMIENTO DE NORMAS:** mide el respeto a los reglamentos e instrucciones de la Dirección de Salud Municipal y del Ministerio de Salud.



3. **FACTOR DESEMPEÑO EN EQUIPOS DE TRABAJO:** Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. Este factor sólo otorgará puntaje cuando se hayan cumplido total o parcialmente las referidas metas. En el caso que la Dirección de Salud Municipal no haya definido metas a los equipos de trabajo, no se considerará este factor en la calificación. En este evento el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes.

SUBFACTORES:

- a) Mide la posibilidad de integración del funcionario en equipo de trabajo, la calidad de Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, así como la colaboración eficaz que este presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas
- b) En los cargos directivos y superiores medirá, además, la capacidad de ejercer un liderazgo efectivo, mantener un adecuado clima laboral, positivo nivel de comunicaciones y participación del equipo de trabajo.

Artículo 17: El puntaje asignado a la calificación por el factor desempeño en equipo de trabajo deberá ser proporcional al grado en que el respectivo equipo alcance las metas que se le han definido. Para este efecto, la Dirección de Salud Municipal, deberá fijar los puntajes que corresponderán a los diferentes grados de cumplimientos de Las metas, debiendo definir a lo menos tres de estos.

Ningún funcionario individualmente podrá obtener por este factor un puntaje mayor al asignado globalmente al equipo de trabajo al cual pertenece.

Artículo 18: Los funcionarios serán ubicados en Las listas de calificación de acuerdo al siguiente puntaje:

LISTA 1, DISTINCION	: de 80 a 100 puntos
LISTA 2, BUENA	: de 50 a 79 puntos.
LISTA 3, CONDICIONAL	: de 30 a 49 puntos
LISTA 4, ELIMINACION	: de 0 a 29 puntos

PARRAFO IV DE LAS ETAPAS DEL PROCESO CALIFICATORIO

Artículo 19: El proceso calificadorio comprende las siguientes etapas:

- a) **PRECALIFICACION** : Consistente en la evaluación previa realizada por el jefe directo del funcionario.
- b) **CALIFICACION** : Consistente en la evaluación efectuada por la Comisión de Calificación o por el Alcalde, cuando corresponda, teniendo como base la precalificación realizada por el jefe directo del funcionario.
- c) **APELACION y RECLAMO:** Los recursos con que cuenta el funcionario contra la resolución de la Comisión Calificadora o del Alcalde, en su caso.



Artículo 20: La Precalificación que realiza el jefe directo, estará constituida por los conceptos, notas y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito, considerándose para este efecto las anotaciones de mérito o demérito efectuadas en la Hoja de Vida durante el respectivo periodo de calificación.

La calificación deberá comprender a lo menos dos precalificaciones parciales, efectuadas por el jefe directo, en los meses de Marzo, Junio, del periodo a calificar, la precalificación final se debe efectuar en el mes de Agosto, la que será remitida a la Comisión Calificadora.

Para realizar la precalificación, el Departamento de Personal deberá entregar al jefe directo, dentro de los primeros siete días del mes de Septiembre de cada año, las hojas de vida del personal de su dependencia.

Artículo 21: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por jefe directo, aquel funcionario que supervisa directamente al personal a calificar. Si existiese más de un jefe en el periodo calificadorio, la precalificación la hará él último de ellos, debiendo requerir informes sobre el funcionario a los otros jefes directos.

Artículo 22: La Calificación se hará por la Comisión de Calificación. Los miembros de la Comisión serán calificados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

Artículo 23: La Comisión de Calificación, adoptara sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que consistirá en una evaluación cualitativa del desempeño del funcionario. Esta precalificación no se expresara en puntaje, sino que consistirá en un informe que contendrá las evaluaciones de los factores y sub-factores en términos conceptuales.

Artículo 24: En la comuna se establecerá una comisión de calificación integrada por:

- a) Un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por la autoridad máxima de la entidad administradora, quién la presidirá.
- b) El Director del Establecimiento Municipal de Atención Primaria en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante.
- c) Dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Artículo 25: La Comisión de Calificación se deberá constituir a más tardar el 21 de Septiembre o el día siguiente hábil, si aquel no lo fuere, correspondiendo al funcionario que debe actuar como presidente, convocarla a sesión para la fecha indicada. No obstante, para la citación no será necesaria resolución, entendiéndose practicada por el sólo mérito del presente reglamento. La Comisión iniciara el proceso calificadorio el día siguiente hábil de su constitución, debiendo estar terminadas las calificaciones ante del 15 de Noviembre de cada año.

En la primera sesión de la Comisión deberá designarse un secretario, quién será el encargado de levantar las actas respectivas de todas las actuaciones



Artículo 26: Los acuerdos de la Comisión de Calificación deberán ser siempre fundados y se anotarán en las Actas de Calificación. Se adoptarán por mayoría de votos de sus miembros asistentes, y las deliberaciones y votaciones serán confidenciales. En caso de empate dirimirá el voto del presidente de la misma.

Las funciones de los miembros de la Comisión son indelegables.

Artículo 27: La Comisión de Calificación será presidida por el integrante señalado en la letra a), del artículo 24 de este reglamento.

Artículo 28: Los informes de Calificación se harán en Duplicado, el original se remitirá al Director de Salud y el duplicado se archivara en la carpeta de antecedentes personales del interesado.

La documentación consistente en: Hoja de Vida, Formulario de Calificaciones, Libro de Acta, tendrán el carácter de confidencial y se mantendrán en poder del Departamento de Personal.

Queda estrictamente prohibido a los miembros de la Comisión divulgar, comentar los acuerdos adoptados, aun después de terminado el Proceso Calificatorio.

Artículo 29: La notificación de la resolución de la Comisión Calificadora deberá realizarse dentro del plazo de 10 días de haber terminado el proceso de calificación.

La notificación se practicará al funcionario por el presidente de la Comisión o por el miembro que esta designe, quién deberá entregar copia autorizada del acuerdo respectivo de la Comisión Calificadora y exigir la firma de este o dejar constancia de su negativa.

PARRAFO V DE LOS RECURSOS

Artículo 30: El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Comisión de Calificación. De este recurso conocerá el Alcalde, debiendo interponerse en el mismo acto de notificación de la resolución de la Comisión Calificadora o dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de la notificación, ante la misma Comisión recurrida, quien tendrá 3 días para remitirla con los antecedentes al Alcalde, o en quién este haya delegado dicha función.

Artículo 31: Al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la Hoja de Vida, la Precalificación, la Calificación y los antecedentes que proporcione el respectivo funcionario.

Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado por la Comisión Calificadora, pero no podrá rebajarse en caso alguno.

La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de 15 días hábiles contado desde la fecha de presentación.

Artículo 32: El fallo de la apelación será notificado en la forma y plazo señalado en el art. 30 de este reglamento, contado dicho término desde la fecha de la resolución respectiva. Practicada la notificación, el funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República.



PARRAFO VI DE LOS EFECTOS DE LA CALIFICACION

Artículo 33: El funcionario Calificado, por resolución ejecutoriada, en Lista 4 o por dos años consecutivos en Lista 3, o por tres periodos discontinuos en Lista 3 a lo largo de la carrera funcionaria, deberá cesar en sus funciones dentro de los 15 días hábiles siguientes al término del proceso Calificatorio. Si así no lo hiciere, se le declarara vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que dicha resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falle el reclamo.

Artículo 34: Una vez ejecutoriadas las resoluciones de las Calificaciones, la Comisión las enviara, con sus antecedentes, al Director de Salud Municipal, a objeto que se confeccione el escalafón de Mérito, que empezara a regir el 1 de Enero de cada año y durara hasta el 31 de Diciembre del mismo y pueda notificar a los funcionarios la ubicación que les ha correspondido, personalmente o por carta certificada.



REGLAMENTO DE CONCURSO PARA LA PROVISION DE CARGOS DE PERSONAL REGIDO POR EL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA

I NORMAS GENERALES

Artículo 1 : Los concursos que se efectúen para la provisión de cargos del personal de la Atención Primaria de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Yumbel, se sujetarán a las disposiciones del presente reglamento. Estas normas se aplicarán a todas las categorías funcionarias, establecidas en la Ley 19.378, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sus reglamentos.

Sin embargo, la provisión de los cargos de funcionarios con contrato a plazo fijo o aquellos que se incorporen a la dotación por medio de una permuta, no se someterán a este reglamento.

Artículo 2 : Los concursos serán amplios, públicos y abiertos, de modo que a ellos podrán optar todas las personas que posean los requisitos exigidos para desempeñar el cargo y postular a ser nombrado.

Artículo 3 : Los concursos serán convocados por el Alcalde, previa aprobación del Concejo Municipal. Con todo, deberá llamar a concurso a lo menos una vez al año, con el fin de regularizar la situación de todos aquellos cargos que se encuentran por el sobre el 20% de contrato a plazo fijo que permite la Ley.

II DE LAS COMISIONES.

Artículo 4 : Existirán dos comisiones para conocer los concursos:

- a) De concurso, de cargos para todas las categorías funcionarias establecidas en la ley 19.378 del Estatuto de Atención Primaria Municipal y sus reglamentos.
- b) De concurso, de cargos de Directores de Centros de Salud de Atención Primaria Municipal.

Artículo 5: Los miembros de las comisiones para resolver los cargos de la letra a) del artículo precedente, deberán ser:

- El Director de la Dirección de Salud Municipal o su representante.
- El Director del Establecimiento de Salud a que corresponda el cargo al cual se concursa.
- El Jefe de Programa de Salud en que se desempeñara el funcionario.
- El Director del Servicio de Salud Bio Bio o su representante, en calidad de ministro de fe.

Los miembros de la comisión para resolver los cargos de la letra b) del artículo precedente, deberán ser:

- El Director de la Dirección de Salud Municipal o su representante.
- Un Director de otro Establecimiento de Salud de la comuna, elegido por sorteo entre sus pares.
- El director del Servicio de Salud Bio Bio o su representante, en calidad de ministro de fe.



Artículo 6: Cuando la dotación de Atención Primaria de Salud Municipal, es muy reducida y no existen empleos con las características que indica la Ley para integrar la Comisión de Concursos, esta última debe conformarse:

- a) Cuando no existe ningún Director de Establecimiento, debe actuar en ese carácter el profesional que esté a cargo del Consultorio o Posta, al que pertenece el empleo que se concursa, siempre que ese servidor posea alguna de los diplomas que menciona el artículo 33 de La Ley 19.378, que son los que la ley exige para ser Director del establecimiento.
- b) Si no hay la persona precitada debe actuar un director de otro establecimiento de Salud de la comuna, elegido por resto entre sus pares. Si hay un solo establecimiento de salud Primaria, actuará como integrante, en lugar del Director del Establecimiento, un Concejal o un representante del Consejo Municipal respectivo, que este designe.
- c) En lo tocante a los Jefes de Programa de Salud, si falta este puede integrar la Comisión el trabajador que cumpla las labores de tal en aquel programa en que se desempeñara el funcionario, y en la eventualidad de que nadie desarrolle esas tareas, la Comisión tendrá que actuar con solo dos de los miembros a que se refiere el artículo 35 de la Ley 19.378 (Dictamen 3960/97).

Artículo 7 : Las comisiones serán presididas por el Director de la Dirección de Depto. de Salud Municipal o su representante y de entre sus miembros se eligirá un secretario, quien deberá levantar acta de todas las sesiones que se celebren, sin perjuicio de la calidad de ministro de fe del Director del Servicio de Salud Bio Bio o su representante.

Artículo 8 : Se notificara a los integrantes de la comisión por escrito, mediante carta dirigida al Centro de Salud en que laboren, con una anticipación de 5 días hábiles a la fecha, en que deba reunirse la comisión por vez primera

En el caso del Director del Servicio de Salud, se enviara una carta al Servicio de Salud Bio Bio, con una anticipación de al menos 10 días hábiles a la fecha señalada en el inciso precedente.

III DEL LLAMADO A CONCURSO.

Artículo 9 : El llamado a concurso se efectuara mediante Decreto Alcaldicio y se publicara en un diario o periódico de mayor circulación nacional, regional o local, de manera destacada.

La cobertura de la publicación guardara relación con la cantidad y relevancia de los cargos a proveer.

Con todo, tratándose del cargo de Director de un Centro de Salud deberá llamarse a concurso con tres meses de antelación a la fecha en que expire el nombramiento del Director en funciones, pudiendo postular el Director que termina su periodo.

Artículo 10 : El llamado a concurso deberá indicar los siguientes datos en relación con cada uno de los cargos que corresponda:

- a) Municipalidad de Yumbel.
- b) Denominación
- c) Categoría que corresponda
- d) Jornada semanal.
- e) Establecimiento de salud



- f) Requisitos legales o reglamentarios.
- g) Toda la información sostenida en los artículos 10,11,12 que sean necesarios poner en conocimiento del postulante.
- h) Otros que sean relevantes a juicio de la Dirección de Salud Municipal.

Artículo 11 : El llamado a concurso fijara un plazo no prorrogable de 30 días hábiles, contados desde la publicación en el Diario, para la recepción de los antecedentes de los postulantes que vencerá a las 14 horas de su ultimo día. Para todos los efectos de este reglamento, los días sábados se consideran inhábiles.

IV DE LAS POSTULACIONES

Artículo 12 : Las personas que se interesan en postular, deberá retirar las bases del concurso en la oficina de Secretaria del Dpto. Salud, y entregar directamente sus antecedentes o remitidos por correo certificado a la Dirección del Depto. de Salud de la I. Municipalidad Yumbel.

Deberá acompañarse con los antecedentes, un listado en duplicado de todos los documentos que se adjuntan y solicitud de postulación indicando en forma precisa el cargo al que postula, junto con su curriculum vitae, en el debe incluirse datos de identificación, domicilio, teléfono, fotografía reciente, experiencia laboral, capacitación recibida, y otros antecedentes relevantes para el cargo al que postula.

Tanto el listado como la solicitud y el curriculum vitae deberán ser firmados por el postulante.

Cuando los antecedentes se remitan por carta certificada se entenderá como fecha de entrega la del despacho de ella, según el sello estampado en el sobre correspondiente por la empresa de correo.

Artículo 13 : El interesado hará llegar los documentos que respalden su postulación en original, sin perjuicio de acompañar duplicado de todos y cada uno de ellos, para efectos de formar su carpeta personal, para el caso que resultase nominado.

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión tendrá amplias facultades para verificar la efectividad y fidelidad de la información.

La falsedad comprobada será causal suficiente para eliminar del concurso al responsable.

Artículo 14 : Vencido el plazo de la postulación, los concursantes no podrán agregar nuevos antecedentes ni retirar los documentos entregados, salvo que se desistan de su postulación al concurso mediante una presentación escrita dirigida al Director de la Dirección de Salud.

Una vez terminado el concurso, aceptado y asumido el cargo, los postulantes que no sean favorecidos podrán retirar los antecedentes presentados, dentro de los 30 días hábiles siguientes.

Artículo 15 : Cualquier persona podrá postular a los concursos llamados para proveer empleos respecto de los cuales posee los requisitos necesarios y podrá repetir su postulación cuantas veces lo estime conveniente. Los funcionarios cuyo retiro de la administración del estado haya obedecido a una medida disciplinaria expulsiva o a calificaciones insuficiente, solo podrán postular a un concurso después de transcurridos cinco años de su alejamiento y previa rehabilitación, en el primer caso.



V DE LOS ANTECEDENTES

Artículo 16: Los antecedentes de los postulantes a considerar serán exclusivamente los consignados en las bases del llamado a concurso público.

VI DE LA PONDERACION DE ANTECEDENTES

Artículo 17 : La asignación de puntaje se aplicara de acuerdo a los criterios establecidos en las bases del llamado a concurso por categorías, factores que la comisión deberá calificar, considerando todos los antecedentes aportados por el postulante.

Los puntajes, factores de ponderación y criterios por categorías, en base a los cuales la comisión seleccionara a los postulantes más idóneos, se contienen en documento anexo del presente reglamento el cual se considera parte integrante del mismo.

Estos criterios y todos los factores respectivos deberán quedar consignados en acta con sus fundamentos correspondientes.

Artículo 18 : Con todo, la experiencia del postulante, si se traduce en el desempeño de empleos dependientes anteriores, deberá ser acreditada mediante certificaciones oficiales expedida por los empleadores respectivos y la documentación previsional correspondiente.

Además, los cursos de capacitación realizados por los postulantes será valorados de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento de la Carrera Funcionaria.

Artículo 19 : Sin perjuicio de lo citado precedentemente, de acuerdo a lo señalado por el art. 25 del reglamento de la ley 19.378, tendrán derecho preferente ante igualdad de puntaje los funcionarios de los Servicios de Salud que postulen.

VII DE LA RESOLUCION DEL CONCURSO

Artículo 20 : Una vez concluido el proceso de selección, la comisión procederá a elegir una terna con los antecedentes de quienes hayan obtenidos los tres puntajes más altos. Dicha terna deberá ser enviada al Alcalde dentro del plazo máximo de cinco días, contado desde la conclusión del proceso correspondiente.

VIII DEL OFRECIMIENTO DEL CARGO.

Artículo 21 : De la resolución del Alcalde se notificara personalmente o por carta certificada a la persona seleccionada, quien deberá aceptar tal designación dentro del plazo de **3** días contado desde la fecha de la notificación personal o desde el tercer día siguiente a la fecha de remisión de la carta aludida.



BASES CONCURSO PUBLICO DE ANTECEDENTES

I.- ANTECEDENTES GENERALES

El presente concurso público se rige por lo establecido en la Ley N°19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Decreto N°1.889, de Salud, 1995, que establece Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N°19.378; y todas sus modificaciones.

II.- IDENTIFICACION DE LA MUNICIPALIDAD

Ilustre Municipalidad Yumbel
Provincia : Bio Bio
Región : Octava
Dirección : O'Higgins N° 851, Yumbel
Fono : 431461
R.U.T. : 69.150.901-K

III.-CARACTERISTICAS DE LOS CARGOS

Planta
Calidad
Función
N° de cargos
Destinación

IV.- REQUISITOS

GENERALES : Los establecidos en artículo 13 de la Ley N°19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y artículo 9 del Decreto N°1.889.

ESPECIFICOS:

- **Cargo Profesional:** Estar en posesión del Título Profesional Universitario.
- **Cargo Técnico en Salud:** Licencia de Enseñanza Media y haber realizado curso de Auxiliar Paramédico de 1.500 Hrs., debidamente acreditado ante el Ministerio de Salud.
- **Cargo Administrativo:** Licencia de Enseñanza Media.
- **Cargo Auxiliar de Servicio:** Enseñanza Básica rendida.
- **Cargo de Chofer:** Enseñanza Básica rendida. Licencia de Conducir Clase A-1

V.- ANTECEDENTES REQUERIDOS

Los postulantes deberán remitir a la Dirección del Depto. de Salud Municipal, de la I. Municipalidad de Yumbel, los siguientes antecedentes:

- Curriculum Vitae, con fotografía reciente
- Certificado de Nacimiento



- Fotocopia de Cédula de Identidad (ambos lados).
- Certificado de Antecedentes.
- Certificado de Salud compatible con el desempeño del cargo.
- Inscripción Electoral
- Certificado de situación militar vigente a la fecha (Si corresponde).
- Certificado o título Profesional o Técnico respectivo.
- Licencia de Enseñanza básica o Media
- Licencia de conducir Clase A-1, para postulante a Chofer.
- Declaración jurada simple para acreditar que el postulante cumple con los siguientes requisitos:
 - a) No haber sido cesado en un cargo público, como consecuencia de haber obtenido calificación deficiente o por medida disciplinaria salvo que hubieren transcurridos 5 años desde la fecha de expiración de funciones.
 - b) No estar inhabilitado o suspendido para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni encontrarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

VI.- POSTULANTE IDONEO

Se considerará postulante idóneo, al que obtenga un puntaje mínimo de _____ puntos.

VII.- ENTREGA DE BASES

Las Bases del Concurso podrán ser retiradas a partir del día _____ de _____ hasta el día _____ de _____, de lunes a viernes en horario de _____ horas a _____ horas en la Dirección del Departamento de Salud Municipal, de este Municipio, ubicado en O'Higgins N° 851, Yumbel.

VIII.- RECEPCION DE ANTECEDENTES

Los antecedentes señalados en el punto V, deberá ser entregados en sobre cerrado, indicando en su exterior el nombre del postulante, el cargo al cual postula y su firma.

Los antecedentes de los postulantes serán recepcionados de lunes a viernes en horario de _____ a _____ horas y de _____ a _____ horas, en Departamento de Salud I. Municipal de Yumbel, ubicado en O'Higgins N° 851, desde el día _____ de _____, hasta las 13:00 del día _____ de 1999.

IX.- RESOLUCION DEL CONCURSO

El concurso se resolverá a más tardar el día _____ de _____.

X.- DECLARACION DEL CONCURSO

El Concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia, cuando ninguno de los postulantes alcance el puntaje mínimo de _____ puntos.



XI.- SELECCIÓN Y NOTIFICACION

La Comisión de Concurso propondrá al Sr. Alcalde de la comuna de Yumbel una terna de los postulantes mejor evaluados, por cada cargo a concursar, de tal manera que él pueda seleccionar uno de ellos.

El postulante seleccionado por el Alcalde será notificado ^{personalmente o} mediante carta certificada, y debiendo éste comunicar por escrito su aceptación del cargo dentro de tercero día, contado desde la fecha de la notificación, acompañando en original o copia legalizada los documentos probatorios de los requisitos generales y específicos, dentro del plazo que se le indique. De no ser así, el Alcalde podrá nombrar a otro de los postulantes propuestos.

XII.- REGLAMENTO PARA PRESENTACION DE LOS ANTECEDENTES

El concurso para cargos titulares será convocado por el Sr. Alcalde de la Comuna de Yumbel, mediante la dictación del respectivo Decreto Alcaldicio, ordenación de la publicación de este en el Diario El Sur de Concepción y Oficina al resto de los Municipios de la Región del Bío Bío.

El Director del Depto. de Salud Municipal, procederá a informar al Sr. Director del Servicio de Salud Bío Bío, los cargos a concursar para su conocimiento y difusión en establecimientos de Salud de su jurisdicción.

XIII.- ACEPTACION DEL CARGO

Una vez aceptado el cargo por el postulante, la persona será designada titular en el cargo al cual postula.

XIV.- CONSULTAS

Todas las consultas deberán ser dirigidas al Departamento de Salud Municipal de Yumbel, de lunes a viernes, en horario de _____ a _____ horas, ya sea en forma personal en O'Higgins N° 851 o bien telefónicamente al Fono /Fax (043) 431461.

XV.- CRONOGRAMA DEL CONCURSO

- Publicaciones	:Día _____ de _____	Diario El Sur
- Retiro de bases	:Desde _____ hasta _____	de _____
- Recepción postulaciones	:Desde _____ hasta _____	de _____
- Entrevista personal	:Días _____	de _____
- Emisión informe comisión	:Día _____	de _____
- Resolución Alcaldicio	:Día _____	de _____



FACTORES A CONSIDERAR EN EL CONCURSO

- 1- Experiencia Laboral.
- 2- Estudios y Cursos de capacitación.
- 3- Aptitudes específicas para el cargo.
- 4- Experiencia en jefaturas de programa u otros cargos de responsabilidad.
- 5- Otros

La ponderación de estos factores serán aprobados por el Concejo Municipal al igual que las Bases del Concurso (Art. N° 32, Ley 19.378). (Art. 22 Inc. 1° Dto. 1889/95).

I. MUNICIPALIDAD DE YUMBEL

DEPARTAMENTO DE SALUD

UNIDAD DOMINIAL ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL DE YUMBEL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CARRERA FUNCIONARIA

PLAN DE CARRERA

El presente Reglamento tiene los efectos de este Reglamento, se entenderá por el conjunto de disposiciones y principios que rigen el desarrollo de cada una de las categorías (Art. 14 del Reglamento 1981)

R E G L A M E N T O

ART. 1. La presente Ley tiene por objeto establecer la carrera funcional de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal de Yumbel.

A T E N C I O N P R I M A R I A

ART. 2. La presente Ley tiene por objeto establecer la carrera funcional de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal de Yumbel.

S A L U D M U N I C I P A L

ART. 3. La presente Ley tiene por objeto establecer la carrera funcional de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal de Yumbel.

Y U M B E L

Categoría	1	2	3	4	5	6
1	1.000	1.500	2.000	2.500	3.000	3.500
2	1.500	2.000	2.500	3.000	3.500	4.000
3	2.000	2.500	3.000	3.500	4.000	4.500
4	2.500	3.000	3.500	4.000	4.500	5.000
5	3.000	3.500	4.000	4.500	5.000	5.500
6	3.500	4.000	4.500	5.000	5.500	6.000
7	4.000	4.500	5.000	5.500	6.000	6.500
8	4.500	5.000	5.500	6.000	6.500	7.000
9	5.000	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500
10	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500	8.000
11	6.000	6.500	7.000	7.500	8.000	8.500
12	6.500	7.000	7.500	8.000	8.500	9.000
13	7.000	7.500	8.000	8.500	9.000	9.500
14	7.500	8.000	8.500	9.000	9.500	10.000
15	8.000	8.500	9.000	9.500	10.000	10.500

DEPARTAMENTO SALUD MUNICIPAL YUMBEL

ART. 16. Para que surta efectos en la subsistencia de este Reglamento, se requerirá la aprobación del Concejo Municipal y del Poder Ejecutivo con el acuerdo correspondiente de la Municipalidad de Yumbel, en el marco de la Ley Orgánica de Municipalidades, y en el marco de la Ley Orgánica de Régimen Interno de los Municipios, y en el marco de la Ley Orgánica de Régimen Interno de los Municipios, y en el marco de la Ley Orgánica de Régimen Interno de los Municipios.

I. MUNICIPALIDAD DE YUMBEL
DEPARTAMENTO DE SALUD

REGLAMENTO COMUNAL ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL DE YUMBEL

TITULO PRIMERO: DE LA CARRERA FUNCIONARIA

PARRAFO PRIMERO:

ART. 1º: Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por Carrera Funcionaria el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario de Salud Municipal en su respectiva categoría (Art. 18 Reglamento 1889).

ART. 2º: Los aspectos constitutivos de la carrera funcionaria son: la experiencia, capacitación y mérito.

ART. 3º: La experiencia se define como el desempeño de labores en el sector salud medidos en bienes.

ART. 4º: La capacitación se refiere al reconocimiento del perfeccionamiento técnico profesional de los funcionarios mediante la realización de cursos y estadías.

ART. 5º: El mérito se refiere a la evaluación positiva del desempeño que obtenga un funcionario (Art. 19, Reglamento, Decreto 1889).

ART. 6º: Cada funcionario subirá de nivel dentro de su categoría según el puntaje en los aspectos constitutivos en la carrera funcionaria de acuerdo a la siguiente tabla.

CATEGORIA	A	B	C	D	E	F
1	14.500	14.500	14.000	14.000	14.000	14.000
2	13.500	13.500	13.000	13.000	13.000	13.000
3	12.500	12.500	12.000	12.000	12.000	12.000
4	11.700	11.700	11.000	11.000	11.000	11.000
5	10.700	10.700	10.000	10.000	10.000	10.000
6	9.700	9.700	9.000	9.000	9.000	9.000
7	8.700	8.700	8.000	8.000	8.000	8.000
8	7.700	7.700	7.000	7.000	7.000	7.000
9	6.700	6.700	6.000	6.000	6.000	6.000
10	5.400	5.400	5.000	5.000	5.000	5.000
11	4.100	4.100	4.000	4.000	4.000	4.000
12	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
13	1.900	1.900	2.000	2.000	2.000	2.000
14	950	950	1.000	1.000	1.000	1.000
15	0	0	0	0	0	0

DE LA EXPERIENCIA

PARRAFO SEGUNDO:

ART. 7º: Para los efectos de la experiencia, se reconocerán los periodos continuos o discontinuos trabajados en el sector público de salud en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales o en corporaciones privadas de atención primaria de Salud. Dicho reconocimiento se realizará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años servidos.

ART. 8o: Par cada bienio trabajado, cada funcionario recibirá 533.33 puntos, lo cual implica que al cumplir un funcionario el máximo de años de antigüedad, tendrá por concepto de reconocimiento a la experiencia un 80% adicional sobre el sueldo base de la categoría respectiva (Art. 30 Reglamento Decreto 1889).

ART. 9o: No son útiles para el computo de los bienios los tiempos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones (Art. 31 Reglamento Decreto 1889)

ART. 10: El reconocimiento de bienios y su correspondiente puntaje deberá ser registrado en la respectiva hoja de vida del funcionario.

PARRAFO TERCERO: "DE LA CAPACITACION"

ART. 11o: Se entenderá por cursos las actividades de capacitación programadas de tipo teórico-practico, que tienen por objetivo desarrollar las competencias que requiere el perfil ocupacional de la respectiva categoría.

Una estadía se define como aquella actividad de capacitación programada que tiene por objetivo el aprendizaje en el trabajo de las competencias que requiere el perfil ocupacional de la respectiva categoría.

ART. 12o: A cada actividad de capacitación valida para la Carrera Funcionaria se le asignará un puntaje que se determinara sobre la base de evaluar el tiempo de duración, el cual sera corregido por un factor de aprobación y un factor de nivel técnico (Art. 50 Reglamento Decreto N^o 1889).

ART. 13: El tiempo de duración se define sobre las bases de horas pedagógicas según la tabla siguiente:

Duración	Puntaje
Menos de 16 Hrs.	25
Entre 17 y 24	45
Entre 25 y 32	65
Entre 33 y 40	80
Entre 41 y 79	90
80 y más horas	100

ART. 14o: El puntaje obtenido según lo establecido en el artículo precedente debe ponderarse en atención al factor de aprobación.

ESTE FACTOR considera para su aplicación tres niveles:

- Evaluación Mínima
- Evaluación Media
- Evaluación Máxima

La Evaluación mínima o factor 0.4 equivale a la aprobación del curso o estadía de 51 a 60 puntos o su equivalencia en la escala del 1 al 7, esto es de 1 a 4,4.

La evaluación media, con factor 0,7 se aplica en aquellos casos en que la aprobación del curso o estadía se ha obtenido con nota de 61 a 75 puntos o su equivalencia en escala de 1 a 7, esto es de 4,5 a 5,4.

La evaluación máxima con factor 1 se aplica cuando la aprobación del curso o estadía se ha obtenido con nota de 76 a 100 puntos o su equivalencia en escala de 1 a 7, esto es de 5,5 a 7.

ART. 15: Luego de aplicados los factores señalados en los artículos anteriores deberá determinarse el nivel técnico del curso o estadía según el grado de profundización y especialización de la materia, y

ART. 19o: Los funcionarios deberán presentar su documentación oficial que certifica la asistencia duración y evaluación de las actividades de capacitación realizadas durante el año hasta el 30 de septiembre de cada año en original y fotocopia.

ART. 20o: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 del presente reglamento, para los efectos de la primera calificación de los funcionarios, no se considerará la limitación de 150 puntos por años de servicios.

Cada uno de estos funcionarios tendrá como máximo puntaje por concepto de capacitación el que resulte de multiplicar sus años de servicios por 150 puntos.

ART. 21o : Sin perjuicio de lo establecido en art. 43, inciso segundo de la Ley 19.378 en el evento de tratarse de un curso o estadía de más de 200 horas de duración y financiado por el Departamento de Salud, deberá celebrarse un convenio con el profesional que lo cursa destinado a garantizar el reintegro de dicho funcionario a su cargo.

PARRAFO CUARTO : DEL MERITO

ART. 22o: Aquellos funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran, obtendrán un puntaje válido para la aplicación de la carrera funcionaria (Art. 32 Reglamento, Decreto N°1889).

ART. 23o: Si un funcionario se encuentra calificado dentro del 35% mejor evaluado de su categoría obtendrá un puntaje válido para la carrera funcionaria.

ART. 24o: Con el propósito de establecer los puntajes válidos para la carrera funcionaria se consideraran los siguientes tramos decrecientes.

A) Para el 10% de los funcionarios mejor evaluados en cada categoría, el sueldo base aumentará en un 35% del sueldo base mínimo nacional.

B) Para el 10% de los funcionarios que sigan en orden decreciente de evaluación hasta completar el 20% de los mejores evaluados de cada categoría, el sueldo base aumentará en un 20% del sueldo base mínimo nacional.

C) Para el 15% de los funcionarios que sigan en orden decreciente de evaluación hasta completar el 35% de los mejores evaluados de cada categoría el sueldo base aumentará en un 5% del sueldo base mínimo nacional (Art. 34 Reglamento Decreto 1889).

TITULO SEGUNDO : DE LAS CALIFICACIONES.

PARRAFO PRIMERO: DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES.

ART. 25o: El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, cuantificar la aplicación del mérito en la carrera funcionaria, servir de base para la eliminación de la dotación y ponderar la contribución del trabajador al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

ART. 26o: El sistema de calificación comprenderá :

a) La precalificación que realiza el jefe directo del funcionario que consiste en un informe cualitativo anual que contiene las

evaluaciones de los factores y subfactores en términos conceptuales.

b) La calificación que realiza la comisión calificadora teniendo como antecedentes la precalificación efectuada por el jefe directo, la hoja de vida anual y cualquier otro antecedente que se considere relevante.

c) La apelación que se deduzca ante el Alcalde (Art. 5º Reglamento. Decreto 1889).

ART. 27º : Todos los funcionarios de la dotación serán calificados anualmente en alguna de las siguientes listas:

LISTA 1 DISTINCION : cuando el puntaje obtenido vaya de 81 a 100 puntos.

LISTA 2 BUENA : cuando el puntaje obtenido vaya de 61 a 80 puntos.

LISTA 3 CONDICIONAL : cuando el puntaje obtenido vaya de 34 a 60 puntos.

LISTA 4 ELIMINACION : cuando el puntaje obtenido sea de 33 puntos o menos. (Art. 60 Reglamento. Decreto 1889).

PARRAFO SEGUNDO : DEL PROCESO CALIFICATORIO.

ART. 28 : La calificación evaluará los 12 meses de desempeño funcionario, comprendido entre el 1º de septiembre y el 31 de agosto del año siguiente (Art. 63 Reglamento. Decreto 1889).

ART. 29º: El 1º de septiembre de cada año debe abrirse el proceso de calificación.

El jefe directo dispondrá de 10 días hábiles para notificar a los funcionarios de la precalificación quiénes deben firmar la hoja de precalificación correspondiente, señalando expresamente si están o no de acuerdo con la precalificación efectuada. Vencido el plazo anterior, los jefes directos entregaran al Director las hojas de precalificación correspondiente.

El Director será personalmente responsable de hacer llegar dichas hojas a la comisión de calificación en un plazo de tres días hábiles y también la hoja de vida anual.

ART. 30º: La comisión de calificación se constituirá a más tardar el 10 de octubre de cada año y debe concluir su cometido en un plazo de 30 días corridos. Ella misma califica a los funcionarios que la integran sin la presencia del afectado.

De la calificación debe notificarse al funcionario respectivo dentro de un plazo máximo de 10 días corridos desde el término de las sesiones, entregando al funcionario copia autorizada del acuerdo respectivo de la comisión de calificación.

ART. 31º: La comisión estará integrada por:

- 1.- El director del Departamento de Salud.
- 2.- El director del Consultorio General Rural.
- 3.- Los dos profesionales más antiguos del equipo de Salud.

ART. 32: Los acuerdos de la comisión deberán siempre ser fundados y de ellos debe levantarse el acta correspondiente. Las funciones de los miembros de la comisión son indelegables (Art. 62 Reglamento. Decreto N°1889).

ART. 33º : La resolución de la comisión de calificación es apelable ante el Alcalde.

La apelación debe interponerse en el plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución correspondiente y deberá resolverse en el plazo máximo de 15 días hábiles.

El Alcalde, conociendo la apelación podrá mantener o elevar el puntaje asignado (Art. 65 Reglamento. Decreto N°1889).

PARRAFO TERCERO : DE LA HOJA DE VIDA DE PRECALIFICACION Y EL FORMULARIO DE CALIFICACION.

ART. 34o : La hoja de vida, de precalificación y el formulario de calificación constituyen los instrumentos administrativos formales del proceso.

ART. 35o: La hoja de vida tiene por objeto dejar constancia de todas las actuaciones del funcionario que impliquen conducta o desempeño destacado o reprochable producidas durante el respectivo período de calificaciones.

Esta hoja de vida será llevada para cada funcionario debidamente foliada.

ART. 36o : El director será personalmente responsable de dejar constancia en la hoja de vida anual de todas las anotaciones de mérito o de demérito que solicite el jefe directo del funcionario. Además deberá dejar constancia de las actividades de capacitación realizadas por el funcionario y la calificación efectuada por la comisión de calificación o la resolución del Alcalde si corresponde.

ART. 37o: El superior jerárquico directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que dará origen a la anotación dentro del plazo de tres días de ocurrida. Dentro de los días siguientes a la notificación, el funcionario podrá solicitar al superior jerárquico directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las eventuales circunstancias que concurran.

Vencidos estos plazos deberá emitirse la orden de anotación dentro de los días siguientes.

A su vez el funcionario podrá solicitar por escrito a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

En el evento que este rechace la solicitud correspondiente deberá comunicarlo por escrito al Director del establecimiento o acompañando los fundamentos de su rechazo. El director deberá dejar constancia de los fundamentos, agregando a la hoja de vida la solicitud del funcionario.

ART. 38o : Se consideran anotaciones de mérito en general todas aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario destacado. Entre las anotaciones de mérito figuran aspectos tales como:

- a) La realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual u ordinario.
- b) La ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.
- c) Destacarse en forma permanente y excepcional por la calidad de los trabajos ejecutados.
- d) La proposición, formulación y ejecución de proyectos o programas innovadores que permitan elevar la calidad de los servicios prestados en la atención primaria de Salud.
- e) El desarrollar labores docentes en actividades de capacitación a otros que impliquen una difusión de la labor desarrollada por los equipos de atención primaria de salud.

ART. 39o : Se considerarán anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Entre ellas se encuentran:

- a) Incumplimiento reiterado de instrucciones del superior jerárquico sin justificación.
- b) Divulgar en cualquier forma asuntos que revistan carácter de reservado en virtud de la Ley, de su naturaleza o por instrucciones especiales.

c) Inobservancia del principio de probidad administrativa en cualquier forma que implique no tener conducta moralmente intachable.

d) La formulación de reclamos reiterados por los usuarios en contra del funcionario debidamente comprobados.

ART. 40o: La hoja de precalificación consiste en un informe cualitativo anual que realiza el jefe directo de cada funcionario y contiene la evaluación de los factores y subfactores en términos conceptuales (Art. 67 Reglamento. Decreto N°1889).

ART. 41o: El formulario de calificación contiene la evaluación anual de cada funcionario en relación con los factores y subfactores. Se realiza por la comisión de calificación con expresa mención del puntaje obtenido por cada factor o subfactor. Esta comisión deberá dar razón de cada uno de los puntajes asignados.

ART. 42o: Todos los instrumentos administrativos de calificación tienen un formato que está contenido en el anexo del presente reglamento y se consideran, por tanto, parte integrante del mismo.

PARRAFO CUARTO : "DE LOS FACTORES".

ART. 43o : La calificación evaluará los siguientes factores:

1.- **COMPETENCIA.** Comprenderá los siguientes subfactores:

- 1.1 Calidad del trabajo
- 1.2 Cantidad de trabajo
- 1.3 Trato al usuario
- 1.4 Interés e iniciativa
- 1.5 Cumplimiento de normas, ordenes e instrucciones.

2.- **CONDUCTA FUNCIONARIA.** Se evaluarán los siguientes subfactores:

- 2.1 Puntualidad
- 2.2 Asistencia y permanencia
- 2.3 Presentación personal
- 2.4 Adaptación al trabajo
- 2.5 Respeto
- 2.6 Comportamiento.

3.- **DESEMPEÑO EN EQUIPOS DE TRABAJO.** Se evaluarán los siguientes factores.

- 3.1 Integración
- 3.2 Liderazgo positivo
- 3.3 Relaciones interpersonales
- 3.4 Comunicaciones
- 3.5 Iniciativa
- 3.6 Participación

(Art. 68 y 70 Reglamento. Decreto N°1889).

ART. 44o: El máximo puntaje computable por el conjunto de los factores será de 100 puntos, los que se distribuirán de la siguiente forma:

- 1.- Factores Competencia: Evaluación máxima de 40 puntos considerando un máximo de 8 puntos por cada subfactor.
- 2.- Factor Conducta Funcionaria: Evaluación máxima de 30 puntos, considerando un máximo de 5 puntos por cada subfactor.
- 3.- Factor desempeño en equipos de trabajo: Evaluación máxima de 30 puntos considerando un máximo de 5 puntos por cada subfactor (Art. 69 Reglamento. Decreto N°1889).

ART. 45o : Cada equipo de salud evaluará anualmente el porcentaje de cumplimiento de las metas contempladas en la programación correspondiente del año anterior.

Dicho porcentaje será valorado por el Director del establecimiento de acuerdo con los siguientes tramos:

- 1) Entre 80% y 100% de cumplimiento : Excelente.
- 2) Entre 70% y 79% de cumplimiento : Muy Bueno

- 3) Entre 60% y 69% de cumplimiento : Bueno
 4) Entre 40% y 59% de cumplimiento : Regular
 5) Menos de 40% de cumplimiento : Malo

ART. 46o : La comisión de calificación asignará un puntaje al equipo de salud de cada establecimiento en base al concepto que entregue el Director respectivo de acuerdo a la siguiente tabla:

Excelente	:	Equivale a 30 puntos
Muy Bueno	:	Equivale a 25 puntos
Bueno	:	Equivale a 20 puntos
Regular	:	Equivale a 10 puntos
Malo	:	Equivale a 0 puntos.

ART. 47o: Ningún funcionario individualmente considerado podrá obtener por el factor desempeño en equipos de trabajo un puntaje mayor al asignado al equipo de salud al cual pertenezca (Art. 71 Reglamento. Decreto N°1889).

TITULO TERCERO : "DE LAS REMUNERACIONES "

ART. 48o : Constituyen remuneración los siguientes conceptos.

1.- El Sueldo Base: que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tiene derecho a percibir conforme el nivel y categoría funcionaria que esté clasificado de acuerdo a la siguiente tabla.

CUADRO RESUMEN DE SUELDOS BASES PARA TODAS LAS CATEGORIAS FUNCIONARIAS EN SUS 15 NIVELES (*)

Nivel	CATEGORIAS FUNCIONARIAS					
	A	B	C	D	E	F
15	\$148012	\$112453	\$59337	\$50170	\$47678	\$39779
14	\$164928	\$125305	\$65695	\$55545	\$52786	\$44041
13	\$181843	\$138157	\$72052	\$60920	\$57895	\$48303
12	\$199816	\$151008	\$80105	\$67730	\$64.365	\$53.702
11	\$215675	\$163860	\$86463	\$73105	\$69473	\$57964
10	\$232591	\$176712	\$92820	\$78480	\$74582	\$62226
9	\$251620	\$189564	\$99178	\$83855	\$79690	\$66488
8	\$266422	\$202415	\$105535	\$89230	\$84798	\$70750
7	\$283338	\$215267	\$111893	\$94605	\$89907	\$75012
6	\$300253	\$228119	\$118250	\$99980	\$95015	\$79274
5	\$317169	\$240971	\$124608	\$105355	\$100123	\$83536
4	\$334085	\$253823	\$130966	\$110730	\$105232	\$87799
3	\$351000	\$266674	\$137323	\$116105	\$110340	\$92061
2	\$367916	\$279526	\$143681	\$121480	\$115449	\$96323
1	\$384831	\$292378	\$148343	\$125425	\$119195	\$99448

2.- La asignación de atención primaria de salud que corresponderá a un 100% sobre el sueldo base señalado en el número precedente.

3.- Las demás asignaciones señaladas en los artículos siguientes.

ART. 49o : Las 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 a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeña (Art. 72 Reglamento. Decreto N°1889). Estas son:

- 1.- Asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria.
- 2.- Asignación por jefatura de programa, del adulto y del Adulto Mayor, Odontológico, Infantil, Maternal y del ambiente.
- 3.- Asignación por desempeño en condiciones difíciles.
- 4.- Asignación para aquellos funcionarios que ejecuten labores en un servicio de atención primaria de urgencia.
- 5.- Asignación de zona.

ART. 50o: El Director de un Consultorio de Salud Municipal tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva igual al 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondiente a su categoría y nivel de la carrera funcionaria (Art. 76 Reglamento. decreto N°1889).

ART. 51o : Los jefes de programas enumerados en el N°2 del Art. 49 tendrán derecho a una asignación igual al 15% calculado sobre la misma base señalada en el art. precedente (Art. 76, inciso 2 Reglamento Decreto N°1889).

Las jefaturas de programas se ejercerán solamente por profesionales de la categoría a o b, señaladas en el Art.5 de la Ley 19.378.

En el Departamento de Salud Municipal de Yumbel existiendo un profesional por estamento se asignarán las jefaturas de programas como se señalan a continuación.

Profesional Enfermera : - Programa del Adulto
- Programa Infantil.
Profesional Odontólogo : - Programa Odontológico.
Profesional Matrona : - Programa Maternal.

Cuando se ponga en marcha el programa de Salud del Ambiente será asignado a aquel profesional que tenga habilidades en comunicación y desee trabajar con la comunidad.

En caso de aumentar la dotación se le asignará un programa a cada profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá pagar también estas asignaciones a quienes reemplacen a los funcionarios que gocen de ellas siempre y cuando dichas plazas sean por un lapso superior a 15 días.

ART. 52o : Se pagara a quienes ejecuten labores en servicios de atención primaria de Urgencia una asignación ascendente a un 15% de sueldo base mas asignación de atención primaria en su nivel y categoría.

ART. 53o : Los funcionarios tendrán derecho a una asignación de zona en porcentaje igual a los que perciben los funcionarios públicos de la comuna sobre el sueldo base de su nivel y categoría.

ART. 54o : Los funcionarios de las categorías A o B tendrán derecho a una asignación por actividades de post grado de acuerdo a la siguiente escala:

- 1.- Por la realización de una o más actividades de Post Grado de hasta 1000 horas de duración, un incremento del 5% del sueldo base mínimo nacional de la categoría respectiva.
- 2.- Por la realización de una o más actividades de post grado de entre 1001 y 2000 horas un incremento del 10% del Sueldo Base Mínimo Nacional de la categoría respectiva.
- 3.- Por la realización de una o más actividades de post grado de mas de 2001 horas un incremento del 15% del sueldo Base Mínimo Nacional de la categoría respectiva (Art. 42 Ley 19378 y 57 Reglamento. Decreto N°1889).

ART. 55o: EL SUELDO BASE de cada categoría funcionaria se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público.

ACUERDOS DEL CONCEJO MUNICIPAL

En Sesión Extraordinaria N° 10 del 1o de marzo de 1996, se tomaron los siguientes acuerdos:

- 1.- Incrementar los sueldos bases de las distintas categorías en los porcentajes que a continuación se indican:
- CATEGORIA A ✓ : 2%
- CATEGORIA B : 6%
- CATEGORIA D : 10%
- CATEGORIA F : 12%

Quedando los sueldos bases para la comuna de Yumbel según nivel y categoría (al 1º de diciembre de 1995), como se reflejan en la siguiente tabla:

SUELDOS BASES

NIV.	A	B	C	D	E	F
15	167.579	132.312	65.864	61.528	52.923	49.453
14	185.710	147.434	72.921	67.820	58.592	54.752
13	205.883	162.556	79.978	74.383	64.263	60.050
12	226.232	177.676	88.917	82.698	71.445	66.762
11	244.187	192.798	95.974	89.261	77.115	72.061
10	263.340	207.919	103.030	95.824	82.786	77.359
9	284.884	223.041	110.088	102.387	88.456	82.658
8	301.643	238.161	117.144	108.950	94.126	87.956
7	320.795	253.283	124.201	115.513	99.797	93.255
6	339.946	268.405	131.258	122.076	105.467	98.553
5	359.099	283.526	138.315	128.638	111.137	103.852
4	378.251	298.648	145.372	135.201	116.808	109.152
3	397.402	313.769	152.429	141.764	122.477	114.450
2	416.554	328.890	159.486	148.327	128.148	119.749
1	435.140	344.012	164.661	153.144	132.306	123.634

2.- Estos sueldos bases serán cancelados con efecto retroactivo desde el 1º de noviembre de 1995.

3.- Conceder una asignación especial transitoria para el equipo de ronda médica de \$2.000 diarios por día efectivo de ronda (Art. 45 Ley 19.378 y Art. 82 Reglamento Decreto N°1889).

4.- Así mismo se cancelarán las diferencias de la asignación especial Municipal desde el 1º de enero de 1996.



MIRIAM DEL C. PEREZ HENRIQUEZ
DIRECTORA DE SALUD MUNICIPAL



AMERICO BETANCUR AYALA
ALCALDE

Handwritten calculations and notes at the bottom of the page:

- $X_2 \cdot 1,02 \cdot 1,11 = 61.528$
- $X_0 \cdot 1,06 \cdot 1,11 = 132.312$
- $X_1 \cdot 1,0 \cdot 1,11 = 65.864$
- $X_3 \cdot 1,10 \cdot 1,11 = 88.917$
- $X_4 \cdot 1,0 \cdot 1,11 = 95.974$
- $X_5 \cdot 1,12 \cdot 1,11 = 103.030$

Additional notes include "30%", "95", and "120/0".

En Yumbel, en la Sala de Sesiones del Municipio, siendo las 19 horas del día viernes 01 de marzo de 1996, se reúne en Sesión Extraordinaria Nº 10 el Concejo Municipal de Yumbel, presidido por el Alcalde, Sr. Betancur, con asistencia de los Concejales Sres: Cabezas, Monares, Aranis Saldías y Navarrete, presente el Secretario Municipal, Ministro de Fe, Sra. Rosa Melo. Presidente en nombre de Dios abre la Sesión.

T A B L A

- 1.- Sueldos Bases y Asignación Municipal del Personal de Salud Municipal.
- 2.- Subvención Instituciones año 1996.
- 3.- Funciones Contratos Honorarios.

Antes de iniciar el desarrollo de la Tabla el concejal Aranis deja constancia de dos situaciones:

- 1.- Que se acordó no Sesionar en el mes de Febrero, sin embargo ello no se cumplió y se citó a Sesiones Ordinarias.
- 2.- En cuanto a los cassette que hace entrega en este acto, manifiesta que los llevó con la anuencia del Concejo para escucharlos y por lo tanto a éste debo devolverlos, en cambio le fueron pedidos por oficio. Presenta reclamo, le parece de mal gusto.

Da lectura a Certificado N913 extendido por la Secretaría Municipal, que dice relación con la Sesión Ordinaria N908 del Concejo Municipal, desea saber ¿quién declaró, no hay Sesión?, no se encontraba el Presidente, ni Sres. Concejales, considera que éste certificado no es válido.

Conc. Navarrete

Hace presente que en el mes de febrero se hicieron 06 Sesiones aproximadamente, pide la fecha de la última Sesión realizada y el acuerdo allí tomado de no sesionar más en el mes, lo cual no se cumplió y se continuó citando.

Presidente

Explica que no existió acuerdo expreso con respecto a las Sesiones Ordinarias, por lo cual se continuó citando.

Conc. Monares

Concuerda con lo expuesto por los Concejales Aranis y Navarrete, ya que se aparece como que no se está cumpliendo con una función que es propia.

Conc. Navarrete

Da lectura al Certificado N914 extendido por la Secretaría Municipal, manifiesta que es falso lo allí escrito ya que el Sr. Presidente no concurrió a la Sala de Sesiones a declarar "no hay Sesión", todo lo cual le consta por encontrarse él personalmente conversando con el Presidente fuera de la Sala de Sesiones, todo esto lo considera falta grave, en la oportunidad no estaban presentes ni el Presidente ni Sres. Concejales, por lo tanto lo rechaza.

Conc. Aranis

Pide quede constancia que fue acuerdo del Concejo no efectuar más sesiones por el resto del mes de febrero.

Conc. Saldías

No quedó en la relación de acuerdos del acta del Concejo porque fue tomado fuera de Sesión, como acuerdo debiera haberse tomado dentro de ella.

Se pasa al primer punto de la Tabla, Sueldos Bases y Asignación Municipal del Personal de Salud Municipal, Alcalde se refiere a presentación en la que en primer lugar aparecen los sueldos bases y niveles correspondientes a las diferentes categorías según el Estatuto de Atención Primaria y en la segunda

parte aparecen los sueldos con los incrementos respectivos de cada categoría, según lo tratado anteriormente.

Conc. Aranís

Recuerda que este tema fue tratado en carácter reservado en una Sesión anterior.

Conc. Navarrete

Concuerda con lo dicho por el Concejal Aranís, ya que éste tema se analizó y terminó en una Sesión.

Conc. Cabezas

Solicita se le informe por qué el Sr. García y Srta. Gilda Inostroza, funcionarios del DAEM, han informado que el presupuesto de Educación está aprobado por \$85.000.000, lo cual considera que no puede ser así ya que existe un recurso de protección en contra de los Concejales y mientras no se defina eso mal se podría estar gastando el dinero que está en discusión.

Además desea se le informe ¿qué pasará con el recurso de protección?, el Sr. Fuentealba Pérez ya no es funcionario Municipal.

Presidente

Responde que de acuerdo a la Ley Orgánica Municipal, artículo 58º letra a), el Presupuesto de los Servicios traspasados estaría aprobado.

Conc. Saldías

Pide atenerse a tratar la Tabla, para lo cual fue citada esta Sesión Extraordinaria. Agrega que se debieran tomar acuerdos de lo ya conversado.

Presidente

Recuerda que se presentó anteriormente la asignación especial, corresponde pronunciarse ahora.

Con respecto a la asignación de las jefaturas, no existe nada ya que se hizo consulta a Contraloría, por ser materia de ese organismo.

Conc. Aranís

Hace presente que existía tesis de la administración; que se tenían que pronunciar sobre algunos puntos solamente, ellos sostenían que debía ser sobre todo. Pero ¿qué pasa ahora?, ¿se pronuncian sobre esto y luego pregunta el Presidente?, se quedará en las mismas.

Recuerda que están pendientes los reconocimientos de las jefaturas, asignación de colación y méritos. Los cuales considera que no existen.

Presidente

Los reconocimientos; méritos y bienios los determina la Ley.

Conc. Cabezas

Recuerda que ellos se pronunciaron con respecto a las jefaturas, entre el 10% y 30%, por el 10%; y por los programas entre el 5% y el 15%, por el 5%, además que consultado el Sr. Honorato de la Contraloría, éste respondió que era materia del Concejo, pudiendo entonces resolver sin ser necesario consultar a la Contraloría. Desea saber ¿por qué se está haciendo la consulta cuando ellos ya se pronunciaron a éste respecto?.

Conc. Aranís

Agrega, el Concejo ya se pronunció al respecto, debe quedar a firme, se aplique o no pero fue un pronunciamiento del Concejo.

Presidente

De acuerdo a la Ley se establece que el Concejo debe pronunciarse sobre el sueldo base y sobre las asignaciones del art. 45º. Agrega que se hizo consulta a la Contraloría por oficio con respecto a la asignación de responsabilidad directiva para los Jefes de programas de consultorios municipales ya que no cuentan

con consultorio, pero si cuentan con postas rurales en las cuales se realizan los referidos programas.

Conc. Aranís

Se debe tener mucho cuidado al pronunciarse sobre esta materia, por las situaciones que han ocurrido. Personalmente no se pronunciará hasta ver todo, completo y detallado.

Solicita copia autorizada de los oficios con consultas remitidos a la Contraloría.

Conc. Navarrete

Concuerda con petición del Concejal Aranís, reitera petición de los documentos para todos.

Conc. Saldías

Considera que está claro, no debiera haberse consultado a la Contraloría. Un consultorio significa planta diferente, tener todo aparte, es decir jefe médico, etc.

Presidente

Responde que la consulta se hizo porque en otras Municipalidades se les reconoció y se les está pagando.

Conc. Navarrete

Consulta si se constató si es efectivo que algún profesional médico gane sueldo sobre \$800.000 en alguna Comuna, como se les habria informado que seria el caso de Tucapel, Antuco y San Rosendo.

Le gustaria que quedara clara esta situación, porque si se esta cancelando un sueldo máximo de aproximadamente \$400.000, qué se hace con la diferencia.

Conc. Aranís

Manifiesta que la Dirección del equipo de salud no sabia cuál es la diferencia. Que se confundía a un médico de Salud Municipal con el médico General de Zona.

Conc. Cabezas

Sugiere que una vez que se apruebe el porcentaje para los sueldos del Depto. de Salud Municipal, se tenga una reunión con el personal de éste. Se supone que lo que se está representando es la cantidad de plata, por ello propone consultar a las personas que pusieron el recurso de protección en contra de los Concejales ¿qué van a apelar ahora?, si continuarán con esto o no. Le gustaria saber si los auxiliares paramédicos y otros servicios, van a seguir con el recurso de protección o quién lo va a continuar, ya que de lo que él conoce, esa gente fue presionada para firmar dicho recurso, por eso desea saber de ellos cómo se vio en tal circunstancia. Reitera, pudieran conversar con el Concejo y manifestar su nueva opinión.

Presidente

Existe un hecho real y objetivo a este respecto, que es cuándo y cómo la Municipalidad tiene la obligación de pagar, que en la práctica sería en el mes de enero, ya que hasta diciembre todavía no estaban todos los reglamentos para ello.

Conc. Cabezas

Pide se vote la moción presentada, para poder sostener una conversación con ellos.

Conc. Saldías

Considera que antes de votar se debiera exhibir en regla la aprobación y que lamentablemente faltaria una parte para ello.

Se solicita al Secretario Municipal que presente a la Sala el Acta de la Sesión Secreta Nº 7/96 del Concejo Municipal, y los demás antecedentes de la referida Sesión, ya que en ella se trató en extenso el asunto y se resolvió planteamiento.

Mientras se resuelve continuar con el Desarrollo de la Tabla.

Se pasa al segundo punto de la Tabla, Subvención Instituciones año 1996. Presidente se refiere a:

PRESENTACION PARA SOLICITAR MODIFICACION PRESUPUESTARIA N204, POR ASIGNACION DE FONDOS PENDIENTES.

Fondos por Asignar del Ppto. Inicial	M\$ 129.207
TOTAL DE FONDOS POR ASIGNAR	129.207.

Aumento de Gastos:

25	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	
31	AL SECTOR PRIVADO	
012	Otras	995.
	TOTAL AUMENTO DE GASTOS	995.-

SALDO POR DISTRIBUIR

M\$128.212.-

MEMORIA EXPLICATIVA.

- Suplementación destinada a:

Subvención al Club Atlético de Yumbel, destinadas a apoyar el financiamiento de las siguientes actividades:

- Corrida San Sebastián	: M\$ 260.-
- Campeonato Aniversario Yumbel	: M\$ 180.-
- Campeonato Escolar	: M\$ 335.-
- Campeonato Atletismo Senior	: M\$ 180.-

Presidente, indica que se propuso todo lo expuesto en la presentación, ahora el Concejo determinará lo que acoge.

Conc. Aranís

Considera que se podría dejar el Campeonato Escolar.

Conc. Cabezas

No se opone a esta subvención, pero le habría gustado que el Club Atlético se hubiera dignado a solicitar audiencia pública para tratar este tema. Con respecto a las subvenciones de otras Instituciones se ha sido muy duro y no se puede ser tan generoso con estos. Considera que el Club Atlético debiera realizar actividades durante el año para poder reunir fondos y no pedir todo a la Municipalidad.

Presidente

Considera que vale la pena señalar lo siguiente, dentro de sus integrantes existen atletas con récords nacionales e incluso sudamericanos y han representado no solamente a la Comuna sino que al país dentro y fuera de éste, llevando por lo tanto el nombre de Yumbel más allá.

Pide se vote sobre lo solicitado por el Club Atlético, dejando fuera los dos últimos puntos.

Conc. Saldías

Propone se adopte ahora, de inmediato, acuerdo para invitarlos a conversar en una próxima Sesión, que podría ser para el día jueves 07 del actual. Se acoge.

Conc. Cabezas : Aprueba el primer punto y el segundo lo haría previa conversación con ellos.

Conc. Monares : Desea fundamentar que estos no están cumpliendo a cabalidad con sus funciones, ya que le gustaría ver a este Club formando atletas y no en su actitud tan mezquina para con la comunidad, pero hay que apoyarlos. Aprueba.

Conc. Aranís : Aprueba sin ningún problema las dos primeras peticiones, por las sumas de M\$260; y M\$180.

Conc. Saldías : Aprueba.

Conc. Navarrete: Aprueba.

Se aprueba por unanimidad la destinación de recursos municipales para el Club Atlético para las dos actividades iniciales, esto es:

- Corrida San Sebastián	M\$ 260.-
- Campeonato Aniversario de Yumbel	M\$ 180.-
TOTAL	M\$ 440,

con observación del Concejal Cabezas e invitación para la próxima Sesión, del día jueves 07 del actual.

Conc. Navarrete

Hace presente que se les está presentando una solicitud para la Modificación Presupuestaria N204, por asignaciones de fondos pendientes, para lo cual no se encuentra presente la Srta. Jefe de Finanzas, si se le desean hacer preguntas al respecto no se pueden hacer.

Reitera, se les esta pidiendo la aprobación de una subvención y se les presenta una suplementación.

Conc. Aranís

Sugiere se adopte acuerdo de ratificarlo cuando se presente como una modificación presupuestaria, para que puedan contar con los fondos solicitados.

Presidente

Consulta si se ejecutan los recursos mientras se regulariza la presentación. Se acoge en forma unánime.

Conc. Aranís

Manifiesta que cuente con los recursos. Pero hace presente que las personas que recurrieron en contra del Concejo por violar las garantías constitucionales del art. 19 del derecho de propiedad N24 sostienen que el Concejo no ha trabajado lo suficiente en orden a entregarles lo que se le estaría debiendo, pero resulta que ni la administración ni ellos mismos saben, ya que todavía están preguntando, es por ello que consulta quién es el ineficiente el Concejo o la Administración.

Conc. Navarrete

Recuerda que existe acuerdo Municipal, donde se estipula que se le debe cancelar sus remuneraciones a los Sres. Concejales en la primera Sesión del mes siguiente, cosa que en esta oportunidad no ocurrió, por lo tanto los funcionarios del Depto. de finanzas no han cumplido con dicho acuerdo.

Se pasa al punto tres de la Tabla, Funciones Contratos a honorarios. Presidente, señala en primer lugar lo que se refiere a la demanda que existe contra la Municipalidad, del año 1993. Da lectura a:

PRESENTACION N202/96 PARA SOLICITAR APROBACION DE OBJETIVOS Y FUNCIONES ESPECIFICAS PARA LA CONTRATACION A HONORARIOS DE UN PROFESIONAL ABOGADO, SEGUN LO ESTIPULADO EN EL INCISO 22 DEL ART. N213 DE LA LEY N219.280/93.

Se solicita aprobación para la contratación a honorarios de un profesional abogado, que cumpla las siguientes tareas:

1.- Continuar con la defensa del Municipio ante el juicio por demanda interpuesta por profesores de la comuna, DUQUE CONTRA I. MUNICIPALIDAD DE YUMBEL.

Conc. Aranís

¿No se pidió presupuesto para la atención de la apelación, el año pasado?

Presidente

Responde que en el año 1993 se firmó contrato para la defensa con el abogado Sr. Neumann, dejándose estipulado en una de las cláusulas del contrato que se le pagaría por las gestiones realizadas en el Juzgado de Yumbel en primera instancia, en la segunda instancia, una vez fallada la demanda. En la primera instancia se cumplió dicha gestión y se le canceló lo que correspondía en el año 1994, pero durante todo el año 1995 la segunda instancia no se falló y por tal razón no se le pudo cancelar lo establecido en dicha cláusula. Agrega que el juicio aún continúa y que por tal razón se debe aprobar presupuesto para la contratación de abogado.

Conc. Aranís

¿Es necesario contar con abogado para tal gestión?

Conc. Monares

No urge la aprobación, ya que estos dineros se necesitan para cancelar una vez fallado el proceso, este abogado debe continuar con el trámite.

Presidente

Responde que por tratarse de contratos a honorarios duran hasta el 31 de diciembre de cada año, debiendo cada año aprobarse la función. En cuanto a la tramitación del proceso, éste se fue a la Corte pero volvió para nuevas diligencias a la primera instancia, volviendo a este Tribunal y estando lista para irse a esta nuevamente.

Reitera, se debe aprobar la función para poder rehacer el contrato. Se analiza brevemente.

Consulta si hay acuerdo para aprobar la presentación N902 para la contratación a honorarios de un profesional abogado.

Conc. Aranis

Hace presente que los contratos donde existe un mandato no expiran, continúan. En este caso se debe regularizar el contrato para respaldar el pago al profesional.

Conc. Monares

No es necesario hacer un nuevo contrato, ya que mientras la Municipalidad no le revoque el mandato el contrato sigue vigente.

Conc. Saldías

Pide se consulte a la Contraloría, si un mandato que no ha sido revocado necesita ser renovado año a año.

Conc. Aranis

Responde que el mandato es, desde esta perspectiva, indefinido.

Conc. Monares

Indica que le gustaría saber lo que dice el contrato para poder aprobarlo, no estaría dispuesto a aprobarlo en blanco, y a la vez desea saber quién lo redactó.

Presidente

Responde que el municipio y que el contrato dice la función que cumplirá el profesional, que en este caso se trata sobre la defensa de la Municipalidad contra los profesores.

Conc. Navarrete

Solicita se les entregue copia del contrato para luego aprobarlo.

Presidente, presenta otras funciones para otro contrato a Honorarios, da lectura a:

PRESENTACION N001/96 PARA SOLICITAR APROBACION DE OBJETIVOS Y FUNCIONES ESPECIFICAS PARA LA CONTRATACION A HONORARIOS DE UN PROFESIONAL ABOGADO, SEGUN LO ESTIPULADO EN EL INCISO 2º DEL ART. N013 DE LA LEY N019.280/93.

Se solicita aprobación para la contratación a honorarios de un profesional abogado, que cumpla las siguientes tareas:

- 1.- Continuar con regularización de terrenos en población Héctor Dávila.
- 2.- Formar la cartera hipotecaria del Programa Mejoramiento de Barrios Población Diego Portales.
- 3.- Regularización calle Castellón.
- 4.- Tramitar las servidumbres y comodatos:
 - Acceso a nuevo vertedero.
 - Acceso a antiguo vertedero.
 - Sectores, El Poligono, Monterrey y Santa Rosa de Choigüe, por la construcción de sistemas de agua potable.
- 5.- Regularización de títulos de dominio:
 - Estadio Estación Yumbel (compra).
 - Area verde calle Cruz.
 - Sede y Gimnasio de Rere.

- Parte Estadio Municipal de Yumbel.
 - Comunicación corralones municipales con edificios públicos.
 - Cementerio de Rere y Río Claro.
 - Confección de catastro de bienes municipales.
- 6.- Tramitar las donaciones de :
 - Calle Baquedano.
 - Terreno para el Museo de Rere.
 - Terreno para construcción de monolito Misque.
- 7.- Actualizar el Reglamento Interno Municipal del Art. 27 de la Ley N°18.695/88.

Conc. Monares

Pide segunda discusión para tratar esta presentación. Manifiesta que conoce bien esta situación, por lo tanto se debe estudiar muy acabadamente los contratos que se les está proponiendo.

Conc. Navarrete

Concuerda con lo planteado por el Concejal Monares.

Presidente

Se refiere a la regularización de terrenos de la Población Héctor Dávila, precisa que ello se está saneando a nombre de la Municipalidad.

Conc. Aranís

Si se pidió segunda discusión para tratar este tema no se debe hablar más de él, sin embargo debe hacer presente sólo un mensaje que emana de la sola lectura de esto; en el punto N°7, actualizar el Reglamento Interno Municipal, por estar al término del período no quisiera que nadie más que ellos trataran esto.

Presidente

Se trata en general de revisar todas las materias de carácter normativo, jurídico y reglamentario, por ejemplo no hay que olvidar todo lo que se ha modificado en el Estatuto Docente.

Conc. Aranís

En cuanto a las servidumbres y comodatos, desea consultar ¿se redactó la escritura pública de compraventa del vertedero y no se dejó la servidumbre? ¿Quién redactó ese contrato?.

Presidente

Da lectura a nota enviada por el abogado Sr. Neumann, en la cual presenta su renuncia al patrocinio y poder.

Informa que el abogado hace presente en su nota varias situaciones tales como que el trabajo profesional realizado durante toda la segunda instancia, por más de un año, tampoco se ha cancelado, ni siquiera el reembolso de los gastos como se había estipulado en el contrato, a la vez que presenta su renuncia al patrocinio y poder que le fuera conferido en dicho proceso judicial.

También señala esa nota las circunstancias en que se encuentra dicho juicio; el Juzgado de primera instancia ha dado cumplimiento a lo ordenado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción complementando la sentencia en la forma ordenada, la cual se le notificó al abogado con fecha 29 de febrero del presente año, para luego ser remitido el expediente, en fecha próxima a la Corte de Apelaciones.

Conc. Monares

¿Por qué se ha estado tratando la recontractación del abogado puesto que se había recibido nota de renuncia de éste?.

Presidente

Responde que esta nota ha llegado a última hora del día de hoy, y que si el abogado renuncia hay que ver si realmente es unilateral, que lo pueda hacer, pero lo que se está colocando en advertencia que se está desamparado ante el Tribunal.

Conc. Aranís

Responde que si puede renunciar el abogado, y no es estrictamente necesario estar representado ante el Tribunal. Pero

si está de acuerdo en que se le pague al profesional por las gestiones realizadas. No se pronunciará en cuanto al monto que se debe cancelar por desconocerlo, ya que existía un monto fijado pero con fallo incluido, cosa que no se cumplió.

Conc. Monares

Sostiene que no se puede tomar acuerdo al respecto, considera que el Presidente al hacer esta presentación de contrato a honorarios fue muy genérico, debiendo hacerse en forma específica para este caso, del juicio que se está tramitando.

Presidente

Responde que lo que se está tratando es específicamente el contrato a honorarios del abogado con respecto al juicio que existe contra la Municipalidad.

Conc. Aranís

Expresa que el problema que existe es que desde el punto de vista administrativo no se va a poder comparecer con un contrato a contar del 01 de enero del año en curso con otro profesional, si no que se le debe pagar al abogado ya contratado.

Ratifica, lo procedente es liquidarle el contrato y pagarle sus honorarios.

Presidente

Recuerda que cuando se aprobó el ítem de Honorarios del presupuesto del presente año, expresamente se vio esta parte, se trató lo del contrato de los abogados.

Conc. Monares

Cuando el abogado cobre a la Municipalidad sus honorarios se debe tomar el acuerdo de pagarle, pero no se le puede hacer ningún contrato.

Conc. Aranís

Reitera que está absolutamente de acuerdo en que se le debe cancelar. Sugiere que la Administración cite al abogado y se le presente el problema administrativo, para así llegar a un acuerdo.

A su vez reitera que para el efecto de cancelar al abogado, el Presidente cuenta con la aprobación del Concejo. Se acoge.

Conc. Monares

Una vez que se llegue a un acuerdo en cuanto al monto con el Presidente, deberá enviar nota, ahí le corresponderá al Concejo ver cómo se le va a pagar.

Presidente

De todas maneras, al acuerdo que se llegue en cuanto a ese pago, en forma administrativa con este profesional, de igual forma se debe contratar los servicios de un abogado.

Conc. Aranís

Sugiere que se busque un abogado y una vez que se cuente con él y se sepa el valor a cobrar por este, el Concejo apruebe los fondos.

Se acuerda se ejecuten los recursos para cancelar los honorarios al abogado y se deja para segunda discusión la presentación N°01/96, punto tres de la Tabla. Se retoma el punto primero de esta; Sueldos Bases y Asignación Municipal del Personal de Salud Municipal. Presidente señala que lo propuesto en documento remitido junto al temario es lo tratado en la Sesión Extraordinaria N° 7/96. Se propone incrementar los sueldos bases que fija la Ley # 19.378, (D.O. 13-04-95), en un 2, 6, 10 y 12 por ciento, para las categorías a, b, d y f respectivamente, según se expone:

SUELDO BASES DE LAS CATEGORIAS DEL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA						
NIV	A	B	C	D	E	F
15	164,293	124,823	65,864	55,689	52,923	44,155
14	182,069	139,089	72,921	61,655	58,592	48,886
13	201,846	153,354	79,978	67,621	64,263	53,616
12	221,796	167,619	88,917	75,180	71,445	59,609

11	239,399	181,885	95,974	81,147	77,115	64,340
10	258,176	196,150	103,030	87,113	82,786	69,071
9	279,298	210,416	110,088	93,079	88,456	73,802
8	295,728	224,681	117,144	99,045	94,126	78,533
7	314,505	238,946	124,201	105,012	99,797	83,263
6	333,281	253,212	131,258	110,978	105,467	87,994
5	352,058	267,478	138,315	116,944	111,137	92,725
4	370,834	281,744	145,372	122,910	116,808	97,457
3	389,610	296,008	152,429	128,877	122,477	102,188
2	408,387	310,274	159,486	134,843	128,148	106,919
1	426,607	324,540	164,651	139,222	132,306	110,387

SUELDOS BASES INCREMENTADOS EN 2, 6, 10 Y 12 % RESPECTIVAMENTE.

NIV	A	B	D	F
15	167,579	132,312	61,258	49,453
14	185,710	147,434	67,820	54,752
13	205,883	162,556	74,383	60,050
12	226,232	177,676	82,698	66,762
11	244,187	192,798	89,261	72,061
10	263,340	207,919	95,824	77,359
9	284,884	223,041	102,387	82,658
8	301,643	238,161	108,950	87,956
7	320,795	253,283	115,513	93,255
6	339,946	268,405	122,076	98,553
5	359,099	283,526	128,638	103,852
4	378,251	298,648	135,201	109,152
3	397,402	313,769	141,764	114,450
2	416,554	328,890	148,327	119,749
1	435,140	344,012	153,144	123,634

NOTA : Según lo establecido en el Art. 45 de la Ley N° 19.378 y Art. 82 del Reglamento.

Conc. Monares

Propone en relación a este tema se aprueben porcentajes, incluidas las jefaturas de programas y la dirección, y no las cantidades porque pueden estar equivocadas.

Presidente

Procede que el Concejo se pronuncie sobre el sueldo base y sobre la asignación especial para la Ronda Médica, que faculta el Art. 452, de la Ley, lo que se propuso con anterioridad y que sería la suma de \$2.000 diarios, que actualmente reciben para colación.

Conc. Aranís

Desea saber ¿ al Concejo no le correspondería pronunciarse sobre los otros conceptos?

Presidente

Responde que no, solamente deben pronunciarse sobre lo anteriormente señalado.

Conc. Monares

Recuerda que anteriormente ya se acordó el porcentaje en que se incrementarían los sueldos indicados. Para jefaturas de programas y dirección, en un 5% y 10% respectivamente, en cuanto a los otros el incremento sería de un 2%, 6%, 10%, 12%, ¿ habría alguna razón para ello?.

Conc. Saldías

Cualquier actividad, o determinación que se quiera tomar, en donde se involucren gastos en la Municipalidad, debe ser con el visto bueno del Concejo Municipal, por ello considera que esto está dentro de las atribuciones del Concejo, aunque es posible que en el texto de la Ley no se especifique claramente.

Conc. Monares

Si el Presidente quiere administrar esto a su antojo y les quiere reajustar el sueldo a estas personas porque le parecen simpáticas y de su colectividad política, les de todo lo que

quiera, pero no diga que no es materia del Concejo defender los fondos municipales.

Presidente

No se trata de eso, sino que está señalando la forma del acuerdo. Perfectamente se puede establecer como acuerdo que el Concejo no aprobará fondos por concepto de asignación de jefatura y Dirección hasta el monto que resulte de un determinado porcentaje.

Conc. Aranis

El Concejo no es un opositor a la administración, es un complemento y por tanto tiene también obligaciones a que la Ley les llama.

Se analiza detenidamente, lo que establece la Ley para la Entidad Administradora, el Municipio, este integrado por Alcalde y Concejo, todo ello en relación a lo tratado en sesión Extraordinaria Nº 7/96, para lo cual se ha presentado el Acta.

Conc. Monares

Solicita se cierre el debate por considerar que el resto está demás y se permita realizar votación.

Conc. Navarrete

Esta de acuerdo con lo manifestado por el Concejal Monares.

Conc. Saldías

Estamos convocados hoy día para sancionar lo que ya se acordó, dar la formalidad correspondiente. No le pongamos una literatura diferente, sino lo que realmente el Concejo acordó, un aumento en forma escalonada; 2, 6, 10 y 12 por ciento, de igual forma con respecto a las jefaturas de programas y de dirección, se acordó máximo 5 y 10 por ciento. Se trata simplemente de decir que sí otra vez para dar la formalidad necesaria.

Conc. Aranis

¿Cómo se va a decir que sí, si el Presidente no presenta todo?

Se analiza el temario de la convocatoria, la Ley y lo tratado en Sesión anterior.

Hace presente que en la presentación que se les remitió junto a la convocatoria hay una nota relacionada con la asignación del Art. 45 de la Ley y 82 del Reglamento, no se refiere a la jefaturas de programas ni dirección. El Presidente no está sometiendo esto último a consideración del Concejo.

Conc. Monares

El ya hizo una proposición, si el Presidente lo desea haga otra y la someta a votación. Pide se termine la chacota.

Presidente

Refuta, nadie está chacoteando. Se discute, concretamente propone ir por parte, pronunciarse sobre:

1º En cuanto al porcentaje de incremento de los sueldos bases, estaría listo, es decir existe acuerdo.

2º La Asignación vía art. 45 de la Ley 19.378, de \$2.000 diarios por asignación especial para el equipo de Salud, correspondiente a la colación.

3º Se comprometa presupuesto para el pago de asignaciones de dirección hasta el 10% y por jefatura de programas hasta el 5%.

Conc. Monares

Consulta ¿cuál es la diferencia?. Se les intenta confundir para seguir demorando. Se refiere a juego de emborrachar la perdiz.

Conc. Saldías

Lo expuesto por el Presidente es lo tratado anteriormente, lo único nuevo, que no se vio en la referida Sesión, es la asignación por la suma de \$2.000 por colación. En cuanto a lo otro, incremento de sueldos bases en 2, 6, 10, y 12%, ya está aprobado, sólo se debe dar la formalidad correspondiente. No entiende para qué se sigue esperando que pase el tiempo. Propone se vote lo

tratado en la Sesión Extraordinaria N°7/96, más la asignación del artículo 45. Se analiza brevemente.

Se acuerda por unanimidad aprobar lo tratado en la Sesión N° 7/96, esto es; "se incremente el sueldo base de las categorías que en cada caso se indican en el siguiente porcentaje:

Categoría A	2 %
Categoría B	6 %
Categoría D	10 %
Categoría F	12 %

En relación a los porcentajes de Programas y de Dirección, en resguardo de los recursos municipales se resuelve se otorgue:

Jefaturas de Programas	5 %
Dirección	10 %"

Más la Asignación del art. 45 de la Ley # 19.378, ascendente a \$ 2.000 diarios por día efectivo trabajado en Posta. Se inhabilitan los Concejales Cabezas y Aranis en lo que fuere pertinente.

En nombre de Dios se levanta la Sesión a las 21:00 horas.

RELACION DE ACUERDOS SESION EXTRAORDINARIA N° 10/96

1.- Se aprueba por unanimidad la destinación de recursos municipales, vía subvención, para el Club Atlético para dos actividades; Corrida San Sebastián M\$ 260, Campeonato Aniversario de Yumbel M\$ 180, por un TOTAL de M\$ 440, según consta en la presente Acta.

2.- Se invite a la Directiva del Club Atlético para la Próxima sesión:

3.- Se deja para Segunda Discusión la presentación N° 2 del tercer tema de Tabla, Contrato a Honorarios.

4.- Se acuerda por unanimidad aprobar lo tratado en la Sesión N° 7/96, esto es; "se incremente el sueldo base de las categorías que en cada caso se indican en el siguiente porcentaje:

Categoría A	2 %
Categoría B	6 %
Categoría D	10 %
Categoría F	12 %

En relación a los porcentajes de Programas y de Dirección, en resguardo de los recursos municipales se resuelve se otorgue:

Jefaturas de Programas	5 %
Dirección	10 %"

Más la Asignación del art. 45 de la Ley # 19.378, ascendente a \$ 2.000 diarios por día efectivo trabajado en Posta. Se inhabilitan los Concejales Cabezas y Aranis en lo que fuere pertinente.

FIRMADO: RAUL AMERICO BETANCUR AYALA, Alcalde, CAMILO ENRIQUE CABEZAS VEGA, JUAN ERNESTO MONARES ROCHA, GASTON ALVARO ARANIS QUIROZ, HUGO NELSON SALDIAS ZURIGA, LUIS NAVARRETE, Concejales, ROSA FABIOLA MELO BETANCUR, Secretario Municipal. Lo anterior es copia fiel del original, se transcribe para su conocimiento y fines a que de lugar.



ROSA FABIOLA MELO BETANCUR
SECRETARIO MUNICIPAL

Ad Doctor Valencia y Compañía Limitada, Sociedad Panificadora Camermy y Bravo Limitada y Soluciones Tecnológicas Integradas de Informática Limitada P.23

Tecnoparífico Consultores de Chile Limitada, Torres y Soto Limitada y Transportes y Soluciones Ingenieriles Limitada P.24

Modificaciones

Agrícola Las Romas Limitada, Agrícola Uac Limitada, Agrícola y Ganadera Chillán Viejo Limitada, Airbnash Chile Limitada, Akros Servicios de Ingeniería Limitada y Antonio Puga y Compañía Limitada P.24

Atiendo de Maquinarias Rodel Limitada, Asesorías y Capacitación Aseroft Limitada, Automotores Urrutia y Compañía Limitada, Automotriz Ian Wolde Limitada, Centro de Diagnóstico y Tratamiento Psicopedagógico Limitada y Comercializadora Expolive Limitada P.25

Comunicaciones Satelitales y Celulares Limitada, De la Torre Consultores & Asociados Limitada, Distribuidora Tamei Limitada, Exportadora e Importadora Global Comex Limitada y Forestal Osorno Limitada P.26

Fitas y Compañía Limitada, Fundación Manchester Limitada e Index's Marketing y Comunicaciones Limitada P.27

Importadora y Comercial Nuevo Mundo Limitada, Importadora y Exportadora Sally Limitada, Imprenta y Fábrica de Artículos Publicitarios Ideale Limitada, Industria de Cosméticos Vaihú Limitada, Ingeniería, Telecomunicaciones y Servicios Limitada, Inmobiliaria Cordillera II Limitada, Inmobiliaria e Inversiones Los Andes Limitada e Instituto de la Mujer Limitada P.28

Inversiones e Inmobiliaria del Este Limitada, Inversiones Pericollada Limitada, Inversiones Greedfields Limitada, Inversiones Nuevo Horizonte Limitada, Inversiones

Santa Margarita María Limitada, Investigación y Desarrollo Agrícola Limitada y Jorge Irujo Ruiz y Compañía Limitada P.29

Laboratorio Clínico de Diagnóstico Labovet Limitada, Modus Revisores Consultores Limitada, Muebles de Estilo Cavilón Limitada, Norino Chile Comercial e Inversiones Limitada, Plaza Corp Corredores de Seguros Limitada, Puerto La Cruz Ltda., Salinas y Figueroa y Compañía Limitada, Saigent y Krahn Procuradores Internacionales de Patentes y Marcas Limitada, Servicios de Internet Etni Chile Limitada, Servicios Gastronómicos R.O.S. Chile Limitada y Silllight Limitada P.30

Sociedad Comercial e Industrial Golt Limitada, Sociedad de Inversiones Pudahuel Ltda., Sociedad Farmacéutica Sep, Sociedad Impresora, Editorial y Agencia Publicitaria Golden Graphics Limitada, Sociedad Inmobiliaria y Constructora Vial Limitada, Sociedad Médica Confini y Rivas Limitada, Sociedad de Servicios Educativos Limitada,

Sturla y Compañía Limitada, Transportes A. Velasco V. y Compañía Limitada P.31

Protocolizaciones Notariales

World Fuel Services of Chile S.A. P.31

PUBLICACIONES JUDICIALES

Convenios

Vidrio y Aluminios Digosa Limitada P.32

Juicios de Quiebras

Azcat S.A., Importadora y Distribuidora Unicass Ltda., Minería, Ingeniería, Equipos y Servicios Ltda., Plásticos Chiarella Ltda., Servicios Informáticos Especiales S.A., Sociedad Protrade S.A. y Vidriá Veneers S.A. P.32

Muertes presuntas de Alarcón Ramírez Raúl, Barriqué, Bascohuán Sepúlveda Manuel, Cárdenas Ojeda

Osvaldo, Córdoba Cortés Lucrecia, Duarte Apablaza Edmundo, Flores Salas Francisco de González Hernández José Ilago, Huéchuñán Tré Dolores, Mantilla Sardin Antonio y Muñoz Castro Octavio

Resoluciones Varias

Carrasco Otrillo Ana M y González Sánchez, Galano

Avisos de: Agrícola Santa de Lobos S.A., Aviso, Centro Formación Técnica Nea S.A., Comisión Nacional de Riego, Injiría, Administración y Serv. Avenida España S.A., Instituto Regional de Arte y Cultura, Arcos S.A., Instituto Profesional de la S.A., Laleria S.A., Ministerio Obras Públicas, Serprocom S.A., Servicio Salud de Magallanes, Antártica, Chileña, Servicio Vivienda y Urbanización.

Normas Generales

PODER LEGISLATIVO

Ministerio de Salud

LEY NUM. 19.607

MODIFICA EL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

Artículo único.- Modifícase la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de la siguiente forma:

1. Sustitúyese el artículo 22 por el siguiente:

"Artículo 22.- De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las jefes administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijan en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo."

2. Sustitúyese la letra c) del artículo 23, por la siguiente:

"c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva en un consultorio municipal de atención primaria; la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito."

3. Intercláse, a continuación del artículo 30, el siguiente artículo 30 bis, nuevo:

"Artículo 30 bis.- Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obten-

drán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en la lista 1 de distinción, o lista 2, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Se otorgará por tramos y su monto mensual correspondiente en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:
 - 1.- El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.
 - 2.- El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.
 - 3.- El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.
- b) Las fracciones iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada uno de los tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.
- c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. En cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo.
- d) El reglamento establecerá las normas de desempeño para situaciones de igual evaluación; los casos en que el cálculo del personal beneficiario deba hacerse sobre el total de la dotación o sobre dos o más categorías de ésta, cuando por haber poco personal en ellas no sea posible aplicar las reglas anteriores, y las demás disposiciones necesarias para la aplicación de este artículo.

4. Modifícase el artículo 37 de la siguiente manera:

- a) En su inciso segundo, reemplázase la frase "su capacitación y su mérito funcionario" por: "y su capacitación".
- b) En su inciso final, sustitúyese la frase "Los tres elementos constitutivos de la carrera funcionaria, señalados en las letras a), b) y c) del artículo 38," por "Los elementos señalados en el inciso anterior."
- c) Reemplázase, en el inciso segundo del artículo 39, la frase "los factores constitutivos de la carrera funcionaria, como es la experiencia, la capacitación y el mérito" por "Los elementos constitutivos de la carrera funcionaria mencionados en el inciso segundo del artículo 37, y los otros que se establezcan en el reglamento respectivo."
- d) Reemplázase el artículo 44 por el siguiente:

Artículo 44.- En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de

la entidad en los casos en que no sea posible determinar al integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría de calificación, elegidos en votación personal sujeta a calificación.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida. Los miembros de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por superior jerárquico.

El reglamento establecerá las normas sobre interdicción y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando existan excesos de personal en ellas, los factores de evaluación y el sistema de puntaje correspondiente.

Artículo 12 transitorio.- El proceso de calificación del personal regido por la ley N° 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, se entenderá suspendido indefinidamente para todos los efectos legales.

La asignación de mérito a que habra dado lugar al dicho proceso calificadorio, se reemplaza por el siguiente beneficio, que se otorgará por una sola vez.

Tendrá derecho a percibirlo el personal de atención primaria de salud municipal regido por la ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 1997, el que recibirá un bono no imponible tributable, siempre que, a la fecha de publicación de esta ley, continúe desempeñándose en los establecimientos correspondientes.

El bono se pagará dentro de los 40 días hábiles siguientes a la publicación de la presente ley y será calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario, tomandose como base la jornada de 44 horas semanales.

En todo caso, el máximo de horas semanales para calcular el valor de la bonificación será de 44, y funcionarios que estén contratados por una jornada menor o desempeñen funciones en más de un establecimiento o jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, tendrán derecho a la bonificación correspondiente a horas semanales.

El monto del bono será el equivalente a \$75.000 por jornadas de 44 horas semanales.

Artículo 2° transitorio.- El proceso de calificación del personal regido por la ley N° 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, se entenderá suspendido para todos los efectos legales. Dicho proceso se ejecutará considerando las disposiciones de la presente ley y deberá quedar finalizado noventa días después de publicada esta ley en el Diario Oficial.

La asignación de mérito que corresponda a dicho período, se devengará desde el 1° de enero de 1999.

El beneficio señalado en el inciso segundo, se pagará por parcialidades en los meses de julio, septiembre, diciembre de 1999, incluyéndose en cada uno de estos pagos, las sumas correspondientes al período respectivo.