

**REGLAMENTO MUNICIPAL DE CARRERA FUNCIONARIA DE
COMUNA DE CAUQUENES LEY N° 19.378 ESTATUTO DE
ATENCION PRIMARIA DE SALUD**

TITULO PRELIMINAR

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1°: Este Reglamento normará el régimen laboral, la carrera funcionaria y el ingreso del personal que ejecute acciones en Atención Primaria en la Comuna de Cauquenes.

ARTICULO 2°: Para los efectos de la aplicación de esta Ley se considerará dotación:

- a) Todo el personal que se desempeñe en el Departamento Salud Municipal y cualquier Programa de Salud que la comuna defina implementar, que desempeñe funciones y acciones a usuarios de la Salud Municipal.
- b) En esta Comuna, el Director del Consultorio Dr. Armando Williams, será quien se desempeñe a su vez como Director Comunal de Salud, esto en beneficio del buen funcionamiento de la Dirección Comunal de Salud.

TITULO II

**NORMAS GENERALES DEL REGIMEN DEL DEPARTAMENTO DE SALUD
MUNICIPAL DE CAUQUENES**

ARTICULO 3° : En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

El personal al cual se aplica este estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación y sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos. Podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.

No obstante, en materia de concursos, jornada de trabajo, feriados y permisos a los profesionales funcionarios a que se refiere la Ley N° 15.076, les serán aplicables, supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de ésta ley.

ARTICULO 4° : La dotación de Atención Primaria de Salud de la Comuna de Cauquenes, está constituida por las siguientes horas semanales para toda la comuna:

264 horas	De la categoría	A
235 horas	De la categoría	B
88 horas	De la categoría	C
934 horas	De la categoría	D

264 horas	De la categoría	E
352 horas	De la categoría	F

- ARTICULO 5° :** La dotación necesaria para desarrollar las actividades de salud de cada año será fijada anualmente por la Dirección Comunal de Salud, de acuerdo a la Programación, la que será presentada por la Unidad Administrativa (Alcalde) al Concejo Municipal antes del 30 de Septiembre de cada año. Esta podrá ser aprobada o modificada para ser presentada por el Sr. Alcalde al Director del Servicio de Salud del Maule.
- ARTICULO 6° :** En caso de que el Servicio Salud del Maule presente observaciones a la dotación, en virtud de sus atribuciones definidas por la Ley en Art. 12 y su reglamento en su Art. 7° el Municipio deberá resolver si acepta o rechaza las observaciones. En caso de rechazarlas debe constituirse una comisión conformada por el Secretario Regional de Salud, un Concejero Regional y el Sr. Alcalde quienes deben resolver la dotación definitiva antes del 30 de Noviembre del año correspondiente.
- ARTICULO 7° :** En relación a las categorías funcionarias en los que se ubicará el personal, esta Comuna aplicará las indicaciones establecidas por la Ley en sus artículos 5, 6, 7, 8 y 9 y su reglamento en los artículos 8, 10, 11, 12, 13 y 14.
- ARTICULO 8° :** Para ingresar a la dotación será necesario cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley N° 19.378.
- ARTICULO 9° :** Para ser Director de Establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal se cumplirán las normas establecidas por la Ley N° 19.378, en su artículo 33 y su reglamento en su artículo 15.
- ARTICULO 10°:** La contratación del funcionario regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto Alcaldicio, el que será remitido a la Contraloría General de la República.
Si el interesado debidamente notificado, personalmente o por carta certificada, de la oportunidad en que debe asumir sus funciones, no lo hiciera dentro del 3° día, contado desde la fecha de notificación, su contratación quedará sin efecto debiendo el Alcalde comunicar esta circunstancia a la Contraloría. Se procederá a llamar de nuevo a concurso pudiendo el Alcalde nombra a otra persona.
- ARTICULO 11°:** El personal podrá ser contratado de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y 17 del Reglamento.

TITULO II

De la Carrera Funcionaria para la Comuna de Cauquenes

- ARTICULO 12°:** Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por carrera funcionaria, el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.

ARTICULO 13º: Los elementos constitutivos de la carrera funcionaria serán la experiencia, capacitación y mérito, entendiéndose por tales lo definido por la Ley en su Artículo 38 y su reglamento en el artículo 19.

ARTICULO 14º: La carrera funcionaria, para cada categoría, estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes ordenados ascendentemente a contar del nivel 15.
Los elementos constitutivos de la carrera funcionaria serán ponderadas por el Director del Departamento de Salud Municipal de Cauquenes.

ARTICULO 15º: Los sueldos base que se establecen para el nivel 15 de la carrera funcionaria del Departamento de Salud de la Municipalidad de Cauquenes, serán los sueldos Base Mínimos Nacionales:

- a) Para Categoría Funcionaria A : 148.012
- b) Para Categoría Funcionaria B : 112.453
- c) Para Categoría Funcionaria C : 59.337
- d) Para Categoría Funcionaria D : 50.170
- e) Para Categoría Funcionaria E : 47.678
- f) Para Categoría Funcionaria F : 39.779

ARTICULO 16º: Los sueldos base para los quince niveles y cada categoría funcionaria Municipal, serán los que se indican con el anexo N° 1, que forma parte del presente reglamento.

ANEXO 1

ARTICULO 17º: El funcionario ingresará a uno de los quince niveles de su categoría de acuerdo al puntaje que obtenga en la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo curso.

INGRESO:

Para el ingreso a la carrera funcionaria, esta se materializará mediante el contrato indefinido previo concurso público. Las disposiciones respecto de las bases de concurso serán:

- a) Para la categoría a: Las que se establecen en la Ley N° 15.076.
- b) Para el resto de las categorías: Las que se establecen en la Ley N° 18.883 del Estatuto Administrativo Municipal.

ARTICULO 18º: Las comisiones de concurso estarán compuestas por los miembros que establece el artículo 35 de la Ley N° 19.378. Para el cargo de Director de Establecimiento participará el Alcalde, 1 Profesional de la Ley N° 15.076 y un Concejal. Se invitará como Ministro de Fe a un representante del Servicio de Salud del Maule.

Para el cargo de Jefe de Programa participará el Jefe del mismo programa de otro establecimiento determinado por el Jefe de Salud Comunal.

Para los cargos de otros Programas especiales de Salud de la Comuna, la comisión de concurso estará integrado por:

- a) Jefe de Salud Comunal o su representante.
- b) Director del Programa especial de Salud Comunal.
- c) Profesional del Programa de Salud Comunal.
- d) Se invitará como Ministro de Fe al Alcalde o 1 Concejál.

ARTICULO 19º: Las bases de concurso serán elaboradas por el equipo de la Dirección de Salud de Cauquenes, debiendo ser aprobadas o modificadas por el Sr. Alcalde para posteriormente, ser presentadas por el Concejo Municipal para su modificación o aprobación final. El llamado a concurso será efectuado por el Sr. Alcalde, de acuerdo a las normas que establece la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo Municipal y la Ley 15.076 para los funcionarios correspondientes a la categoría A.

PUNTAJE DE LA CARRERA FUNCIONARIA MUNICIPAL

ARTICULO 20º: La suma de los puntajes acumulados por el funcionario por concepto de experiencia, capacitación y mérito, le permitirán ir ascendiendo de nivel una vez que haya alcanzado el puntaje mínimo del rango de cada nivel ya sea por el alcanzado el puntaje obtenido en una o más de los elementos constitutivos.

La distribución de puntajes para ascender a cada nivel de la carrera funcionaria se presenta en el anexo 2, que forma parte de este Reglamento.

ANEXO 2

DE LA EXPERIENCIA:

Se reconocerán años trabajados según lo que establece la Ley en su artículo 38 y el reglamento en sus artículos 31 y 32. El máximo puntaje acumulado por este elemento, es de 8.000 puntos, le permitirá al funcionario acceder, cuando cumpla 15 bienios de Servicios a un sueldo base superior en un 80% al sueldo base mínimo nacional (S.B.M.N.). La ponderación que se le otorgará a la experiencia por cada bienio se presenta en el anexo a que forma parte del presente reglamento.

ANEXO 3

DE LA CAPACITACIÓN:

Se reconocerán los cursos, estadías u otras actividades de capacitación realizadas por los funcionarios en conformidad con lo establecido por la Ley sus artículos 36 y 42 y el reglamento en sus artículos 40, 45, 46 y 47. El máximo puntaje acumulado para este elemento será de 4.500 puntos para las categorías A y B y 3.500 puntos para el resto de las categorías funcionarias. El puntaje máximo le permitirá al funcionario acceder a un sueldo base superior en 45% al S.B.M.N. en las categorías A y B y en un 35% superior al S.B.M.N. para las demás categorías.

El puntaje que entregan las actividades de capacitación, para la carrera funcionaria se presenta en el anexo 4, el cual para todos los efectos forma parte del presente reglamento.

ANEXO 4

ARTICULO 21º: Los funcionarios deberán presentar su documentación oficial que certifique asistencia, duración y evaluación de las actividades de capacitación realizadas durante el año hasta el 31 de Agosto de cada año.

ARTICULO 22º: Al momento de ingreso a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación previa, una vez revisados los antecedentes que presente en el concurso.

ARTICULO 23º: Al ingreso y en el posterior reconocimiento de las actividades de capacitación se utilizará lo dispuesto por el reglamento en sus artículos 51 al 55.

ARTICULO 23º: Al ingreso y en el posterior reconocimiento de las actividades de capacitación se utilizará lo dispuesto por el reglamento en sus artículos 51 al 55.

ARTICULO 24º: En conjunto con el Programa anual de Salud Comunal, el área de Salud presentará el programa de capacitación Comunal, a la entidad administradora para su aprobación modificación, en virtud de lo que establecen los artículos 41, 42 y 43 del reglamento, antes del 30 de Septiembre de cada año.

El programa de Salud Comunal y el Programa de Capacitación Comunal serán posteriormente presentados por el Sr. Alcalde al Concejo Comunal, para su aprobación o modificación antes del 30 de Noviembre de cada año para ser finalmente remitidas en esa fecha, al Servicio de Salud del Maule.

En caso de que el Servicio de Salud del Maule presente observaciones al Programa de Capacitación Municipal, en virtud de la que establece el Reglamento, estas deberán ser resueltas a más tardar el 30 de Diciembre de cada año.

ARTICULO 25º: Darán derecho a la asignación de post- títulos y Diplomas de perfeccionamiento de post – grado; especialización por profesión, diplomas magister y doctorados que acrediten los funcionarios de las categorías A y B, que se relacionen con la función que desempeñan.

Esta asignación corresponderá:

- a)** Para actividades de post – grado de hasta 1.000 horas de duración total, se otorgará el 5% del S.B.M.N. de la categoría funcionaria correspondiente.
- b)** Para actividades de post – grado entre 1.001 y 2.000 horas de duración total, se otorgará un 10% del S.B.M.N. de la categoría funcionaria correspondiente.
- c)** Para actividades de post – grado de más de 2.000 horas de duración total, se otorgará un 15% del S.B.M.N. de la categoría funcionaria correspondiente.

DEL MERITO

ARTICULO 26°: Aquellos funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en los cuales laboran obtendrán un puntaje válido para la aplicación de la carrera funcionaria, mientras dura la vigencia de la evaluación. Se considerará evaluación positiva para efectos de la aplicación del mérito en la carrera funcionaria el encontrarse calificado dentro del 35% mejor evaluado por categoría en la dotación de la Dirección de Salud Municipal de Cauquenes.

ARTICULO 27°: Para los efectos de esta evaluación, se calificará anualmente todos los funcionarios de la dotación. Una vez finalizado el proceso de calificaciones y con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, los funcionarios de cada categoría, se ordenarán en forma decreciente conforme al puntaje obtenido por cada uno de ellos.

Todos los funcionarios que tengan a lo menos 6 meses de desempeño efectivo continuo o ininterrumpido dentro del respectivo período de calificaciones, serán anualmente evaluados en su desempeño y calificados en alguna de las siguientes listas de clasificación:

Lista 1 y 2, pueden postular a la asignación de mérito; Lista 3 (condicional) y Lista 4 (eliminación). Los tramos de puntajes para la inclusión en las diferentes listas serán las siguientes:

LISTA	TRAMO DE PUNTAJE
Lista 1	70 a 100 Puntos
Lista 2	41 a 69 Puntos
Lista 3	31 a 40 Puntos
Lista 4	30 y menos

ARTICULO 28°: Respecto a la asignación de puntaje para carrera funcionaria, se aplicará la normativa siguiente:

- a) El 10% mejor evaluado, recibirá una asignación de 20% del S.B.M.N. de su categoría.
- b) El 10% siguiente, recibirá una asignación de un 15% por sobre el S.B.M.N. de su categoría.
- c) El 15% restante recibirá una asignación de un 10% del S.B.M.N. de su categoría.

El proceso calificado evaluará los siguientes factores:

FACTORES	DEBERAN CONSIDERAR	PTJE. MAXIMO
Competencia 40 puntos.	- Cantidad y calidad de trabajo	5 Puntos
	- Eficiencia	5 Puntos
	- Atención usuarios	5 Puntos
	- Preparación y conocimiento.	5 Puntos

	- Interés	5 Puntos
	- Aptitudes para cargos superiores	5 Puntos
	- Iniciativa	5 Puntos
	- Responsabilidad	5 Puntos
Conducta Funcionaria	- Asistencia	5 Puntos
40 puntos		
	- Puntualidad	5 Puntos
	- Permanencia	5 Puntos
	- Colaboración	5 Puntos
	- Comportamiento	5 Puntos
	- Cumplimiento normas e instrucciones	5 Puntos
Desempeño de Equipo	- Aporte del funcionario al cumplimiento de metas definidas para el equipo de trabajo al que pertenece.	30 Puntos
30 puntos		

El factor de evaluación de desempeño en equipos de trabajo considera:

- a) La definición de metas por equipo por parte de la entidad administradora.
- b) El cumplimiento de estas metas por parte de los equipos de trabajo.

En caso que la entidad administradora no haya difundido metas a los equipos de trabajo, el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los restantes.

El período de calificación comprenderá entre el 1º de Septiembre y el 31 de Agosto del año siguiente y deberá estar terminado el 30 de Diciembre después de concluido el período de calificación.

ACTUALIZACION DE ANTECEDENTES FUNCIONARIOS

ARTICULO 29º: Para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, el Departamento de Personal de la Dirección de Salud Municipal de Cauquenes, llevará una hoja de carrera funcionaria que registrará al menos los siguientes antecedentes relevantes:

- a) Identificación del funcionario; nombre completo; RUT. Categoría Funcionaria.
- b) Establecimiento al cual pertenece y su código o programa especial de salud.
- c) Tipo de contrato en jornada diurna y SAPU horas semanales contratadas.
- d) Antecedentes de experiencia, capacitación, mérito que el funcionario tiene al momento de ingresar a la Dirección de Salud y el puntaje que presenta al momento de su ubicación en la carrera funcionaria Municipal.
- e) Antecedentes de Experiencia (fecha de cumplimiento de bienios y bienios acumulados), capacitación (cursos realizados, puntaje por curso y acumulación anual) y

mérito (puntaje de calificación en la cual se encuentra cada año, resultado de sumarios o investigaciones a las que se haya sometido y notas de mérito), que se generen durante su desempeño del cargo en la comuna.

- f) Otras asignaciones percibidas durante su desempeño en la Comuna: Asignación de responsabilidad directiva; Asignación de desempeño difícil; Asignación de post – título y Asignación Municipal.

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

ARTICULO 31º: El proceso de actualización de la capacitación se realizará durante el mes de Septiembre de cada año a partir de la documentación oficial presentada por los funcionarios al Departamento de personal de la Dirección de Salud Municipal hasta el 31 de Agosto de cada año.

DE LAS CALIFICACIONES:

ARTICULO 32º: Se aplicarán las disposiciones establecidas en la Ley en su artículo 41º y reglamento en su artículo 59 al 74º.

La comisión de calificación estará constituida por :

- a) El Jefe de Salud o representante.
- b) Jefe de Programa especial de Salud Comunal al que pertenezcan los funcionarios evaluados.
- c) El Jefe Directo de los funcionarios evaluados.
- d) Dos funcionarios de mayor antigüedad y de la misma categoría al que pertenezcan los funcionarios evaluados.

En el caso de evaluación a Jefes de Programas de establecimientos, se sustituirá el integrante d, de la Comisión por otro Jefe de Programa equivalente de otro establecimiento determinado por el área de Salud. Para el caso de evaluación de Jefes de Programas especiales de Salud Comunal, no participarán ni c, ni d.

Para el caso de Directores de establecimientos no participarán a y c.

ARTICULO 33º: La matriz de calificación que se aplicará en la Comuna será determinada por el Area de Salud en conjunto con el Departamento de Personal en función de lo establecido por el reglamento en sí; Artículos 71 y 72 debiendo ser aprobado o modificado por la entidad administradora.

TITULO III

DE LAS REMUNERACIONES:

ARTICULO 34°: Según lo dispuesto en la Ley en su artículo 23° y su reglamento en su artículo 75, constituyen remuneración al sueldo base; la asignación de Atención Primaria la Asignación de desempeño difícil; la asignación de responsabilidad directiva y la asignación de zona, para nuestra comuna.

ARTICULO 35°: Las asignaciones de responsabilidad directiva en esta comuna serán:

- a) Para Director de Establecimiento; un 30% de la suma de sueldo base más la asignación de Atención Primaria.
- b) Para los Jefes de Programa establecidos por esta Ley; un 15% de la suma del sueldo base más la asignación de Atención Primaria.

ARTICULO 36°: Esta comuna establece las siguientes asignaciones Municipales:

- Asignación de responsabilidad por cargos Directivos a nivel Comunal.
- 1.- Enfermera Coordinadora, 40% de la remuneración que resultare de la aplicación de las Normas de la Ley N° 19.378, incluyendo los parámetros relativos a la carrera funcionaria.
- 2.- Jefe Administrativo, 100% de la remuneración que resultare de la aplicación de las Normas de la Ley 19.378 incluyendo los parámetros del sueldo base de su categoría, relativos a la carrera funcionaria.
- 3.- Encargado de Inventarios 100% de la remuneración que resultare de la aplicación de las Normas de la Ley 19.378 incluyendo los parámetros relativos a la carrera funcionaria.
- 4.- Director Comunal de Salud, un 50% de la remuneración que resultare de la aplicación de las normas de la Ley 19.378 incluyendo los parámetros relacionados a la carrera funcionaria.
- 5.- Coordinador de Finanzas en la Municipalidad, 50% de la remuneración que resultare de la aplicación de las normas de la Ley 19.378 incluyendo los parámetros relacionados a la carrera funcionaria.
- 6.- Encargada de Finanzas en Dirección de Salud Municipal, 50% de la remuneración que resultare de la aplicación de las normas de la Ley 19.378 incluyendo los parámetros relacionados a la carrera funcionaria.
- 7.- Asignación de casa de un 100% a Profesionales.

OTRAS ASIGNACIONES:

Este Municipio, a modo de compensar la diferencia negativa que resultare de la aplicación de las normas de la Ley 19.378, incluyendo los parámetros relativos a la carrera funcionaria, ha decidido otorgar a los funcionarios una asignación especial igual al remanente de remuneraciones resultantes a cada uno de ellos.

Esto, mientras el presupuesto Anual de Salud no supere el 10% del Presupuesto Municipal.

En caso de ocurrir esto, esta normativa entraría en revisión.