

REGLAMENTO N°
DE CARRERA FUNCIONARIA DEPTO. DE SALUD
TITULO PRELIMINAR AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1° : Este Reglamento normará el ámbito de aplicación, el ingreso de personal y la Carrera Funcionaria del Personal que se desempeña en Salud Primaria de la Comuna de Purranque

Artículo 2° : Para los efectos de la aplicación de la esta Ley, se considerará dotación a todo el personal que se desempeña en el Centro de Salud Familiar, Postas Rurales, Estaciones Médicos Rurales y Personal Administrativo que realice labores directamente relacionadas con la Atención Primaria en la Ilustre Municipalidad de Purranque

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

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

Artículo 4°: La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas y se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo comprendido entre las 8 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, debe cumplirse fuera de los horarios precitados, por lo que esta se sujetará a la modalidad de distribución que hubieren especificado en sus respectivos contratos o nombramientos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5 de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales

TITULO I

DOTACIÓN MUNICIPAL Y CATEGORIA FUNCIONARIAS

Artículo 5º : La dotación de atención primaria de salud municipal está constituida por el número total de horas semanales de trabajo del personal en cada una de las categorías funcionarias que se requiere para el funcionamiento de los Establecimientos de Atención Primaria de la comuna.

Artículo 6º : El Departamento de Salud Municipal de Purránque, presentará al Alcalde para su posterior aprobación en el Concejo Municipal, la dotación que se requiere para desarrollar las actividades de salud de cada año, antes del 30 de septiembre del año precedente. Una vez aprobada debe ser comunicada por el Sr. Alcalde al Director del Servicio de Salud Osorno en el plazo de 10 días.

En caso de que el Servicio de Salud Osorno 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 Consejero Regional y el Sr. Alcalde, quienes deben resolver la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

Artículo 7º : En relación a las categorías funcionarias en las cuales se ubicará el personal, esta comuna aplicará las indicaciones establecidas por la Ley en sus Arts. 5, 6, 7,8 y 9 y su Reglamento en los Arts. 8, 10,11, 12,13 y 14

Artículo 8º : Para ingresar a la dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano, en casos de excepción, determinado por la Comisión de Concurso podrán ingresar extranjeros que posean título legalmente reconocido o en proceso de validación.
2. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo
4. Cumplir con los requisitos establecidos para cada categoría funcionaria en la ley y su Reglamento.

5. No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoria por crimen o simple delito.
6. No haber cesado en algún cargo publico por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la Ley N 18.834, Estatuto Administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.
7. No estar afecto a las inhabilidades del artículo 56º de la Ley Nº 18.575

Artículo 9º : Los requisitos señalados en los números 1, 2, y 4 del Art. 6º, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos y Cédula de Identidad.

Lo establecido en el número 3 del Art. 6º, debe acreditarse mediante certificación del Servicio de Salud Osorno o quien éste disponga.

El Requisito número 5 del Art. 6º deberá ser comprobado por el Departamento de Salud Municipal de Purranque, mediante consulta al Registro Civil e Identificación quien acreditará este hecho con un certificado de antecedentes.

Los requisitos números 6 y 7 del Art. 6º serán acreditados mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Artículo 10º : Para la contratación del Director de Establecimiento, se cumplirán las normas establecidas por la Ley en su Art. 33 y su Reglamento en su Art. 15.

TITULO II

DE LA CARRERA FUNCIONARIA PARA LA COMUNA

Artículo 11º: Para 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 de la comuna, en su respectiva categoría.

Artículo 12º: Los elementos constitutivos de la Carrera Funcionaria para obtener puntaje, serán experiencia y capacitación, entendiéndose por tales:

Experiencia: El desempeño de funciones en el sector público de salud, la cual será medida en bienios.

Capacitación: El perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos, o estadías programadas, y aprobados en la forma señalada en el Reglamento de la Carrera Funcionaria de la Ley Nº 19.378.

Artículo 13º : La Carrera Funcionaria estará constituida por las 6 categorías señaladas en la Ley y cada categoría tendrá 15 niveles de Sueldos Bases Municipales, diversos, sucesivos y crecientes, ordenados en forma ascendente a contar del nivel 15.

ARTICULO 14º: Todo funcionario estará ubicado, de acuerdo al puntaje que acumule por la experiencia y capacitación en un nivel de la categoría que le corresponda de acuerdo a sus antecedentes.

Artículo 15º : Los sueldos bases que se establecen para el nivel 15 de la Carrera Funcionaria del Departamento de Salud Municipal de Purranque serán los siguientes:

- a) Para la Categoría Funcionaria A : \$ 380.775
- b) Para la Categoría Funcionaria B : \$ 289.072
- c) Para la Categoría Funcionaria C : \$ 136.885
- d) Para la Categoría Funcionaria D : \$ 131.503
- e) Para la Categoría Funcionaria E : \$ 122.255
- f) Para la Categoría Funcionaria F : \$ 107.802

Artículo 16º : Los sueldos base vigentes a Septiembre 2010 para los quince niveles y cada Categoría Funcionara Municipal serán:

CATEGORIAS FUNCIONARIAS

NIVEL	A	B	C	D	E	F
1	926.796	704.140	342.215	301.748	286.756	239.261
2	887.771	674.491	331.461	289.343	274.972	229.417
3	848.748	644.843	316.792	280.244	266.331	222.208
4	809.729	615.198	302.127	267.844	254.546	212.376
5	770.706	585.552	287.458	255.444	242.764	202.543
6	731.684	555.898	272.794	243.043	230.975	192.711
7	692.662	526.253	258.129	230.645	219.191	182.876
8	653.637	496.603	243.459	218.245	207.406	173.044
9	614.612	466.952	228.795	205.843	195.624	163.214
10	580.464	437.311	214.129	193.450	183.838	153.381
11	536.565	407.656	199.462	181.045	172.056	143.551
12	497.545	378.014	184.797	168.652	160.267	133.719
13	460.959	348.362	166.222	156.248	148.485	123.885
14	419.500	318.711	151.551	140.536	133.557	111.429
15	380.745	289.072	136.885	131.503	122.255	107.802

Artículo 17º : Los sueldos base de cada nivel y categoría serán reajustados anualmente de acuerdo al porcentaje asignado al Sector Público.

Artículo 18º : El funcionario ingresará a uno de los quince niveles de su categoría de acuerdo al puntaje que obtenga en la evaluación de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria que presente en el momento del nombramiento o contratación.

INGRESO

Artículo 19º : 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 exceptúan de este procedimiento, los trabajadores con contrato a plazo fijo o aquellos que se incorporen a la dotación por medio de una permuta.

Artículo 20º : El procedimiento de concurso público se regirá por lo señalado en la Ley 19.378 y el Decreto Supremo N° 1.889 de 1995 del Ministerio de salud.

Las comisiones de concurso estarán compuestas por el director del Cesfam, el director del Departamento de Salud o su representante y el jefe directo del cargo a concursar, de acuerdo a lo señalado en el Art. 35 de la Ley 19.378.

Para el cargo de Director de Establecimiento, integrará la comisión el director del Departamento de Salud o su representante y un Concejal o un representante que el Concejo designe.

Siempre integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud de Osorno.

Artículo 21° : Las bases de concurso, serán elaboradas por la comisión señalada en el artículo anterior, para posteriormente ser presentadas por el Alcalde al Concejo Municipal para su aprobación. El llamado a concurso será realizado por el Sr. Alcalde de acuerdo a las normas que establece la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo Municipal.

PUNTAJE DE CARRERA FUNCIONARIA SALUD MUNICIPAL

Artículo 22° : La suma de los puntajes acumulados por el funcionario por concepto de experiencia y capacitación, le permitirán ir ascendiendo de nivel una vez que haya alcanzado el puntaje mínimo del rango de cada nivel ya sea por puntaje obtenido en uno o más de los elementos constitutivos. El cambio de nivel operará en cuanto el funcionario acumule el puntaje necesario.

La distribución de puntaje para acceder a cada nivel de Carrera Funcionaria será la siguiente:

a) Para las Categorías A y B:

PUNTAJE PARA CARRERA FUNCIONARIA

NIVEL	CATEGORIA A Y B	
	Rango de Puntaje	
15	0	833
14	834	1665
13	1666	2499
12	2500	3333
11	3334	4165
10	4166	4999
9	5000	5825
8	5826	6665
7	6666	7499
6	7500	8333
5	8334	9165
4	9166	9999
3	10000	10833
2	10834	11665
1	11666	12500

b) Para las Categorías C, D, E, y F:

PUNTAJE PARA CARRERA FUNCIONARIA

NIVEL	CATEGORIA C, D, E y F	
	Rango de Puntaje	
15	0	766
14	756	1532
13	1533	2299
12	2300	3066
11	3067	3832
10	3833	4599
9	4600	5366
8	5367	6132
7	6133	6899
6	6900	7666
5	7667	8432
4	8433	9199
3	9200	9966
2	9967	10732
1	10733	11500

DE LA EXPERIENCIA

Artículo 23° : El desempeño de labores en el sector salud será medido en bienios, con un máximo computable de quince. Se reconocerán los años trabajados según lo establece la Ley en su Art. 38 y el Reglamento en sus Arts. 30 y 31. El máximo puntaje acumulado 8.000 puntos le permitirá al funcionario acceder, cuando cumpla 30 años de servicios, a un sueldo base superior en un 80% al Sueldo Base Mínimo Nacional (SBMN).

La ponderación que se le otorgará a la experiencia por cada nivel y categoría será:

PUNTAJE DE EXPERIENCIA

CATEGORIAS A, B, C, C, E, y F	
BIENIO	PUNTAJE
1	538
2	1071
3	1604
4	2137
5	2670
6	3203
7	3736
8	4269
9	4802
10	5335
11	5868
12	6401
13	6934
14	7467
15	8000

DE LA CAPACITACION

Artículo 24° : Se reconocerán los cursos, estadía u otras actividades de capacitación realizadas por los funcionarios en conformidad con lo establecido por la Ley en sus Arts, 42 y 43 y el Reglamento en sus Arts. 40, 43, 44, 45 y 46. Se entenderá por Programa de Capacitación a todas las actividades educativas reconocidas por el Ministerio de Salud y aquellas actividades educativas programadas por este Departamento de Salud y por la I. Municipalidad de Purranque.

El máximo de puntaje acumulado por este elemento será de 4.500 puntos para las Categorías A y B, y 3.500 para las demás categorías funcionarias. El puntaje máximo le permitirá al funcionaria acceder a un sueldo base superior en un 45% al SBMN para las categorías A y B, Y UN 35 % superior al SBMN para las demás categorías.

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

- a) Para las categorías A y B, 150 puntos máximo, para cada año calendario.
- b) Para las categorías C, D, E, y F, 117 puntos máximo para cada año calendario.

El puntaje que exceda a los 150 puntos anuales en las categorías A y B, y 117 puntos anuales en las categorías C, D, E y F, se acumulará para el año siguiente. (aplica dictamen 43196/99)

Artículo 25° : Los funcionarios deberán presentar en la Dirección del Cesfam, la documentación oficial que certifique la asistencia, duración y evaluación de las actividades de capacitación y el programa de la capacitación. Si el puntaje de la capacitación permite acceder a un nivel superior, este cambio operará a contar de la fecha de certificación de dicha capacitación (aplica dictamen 50736/99)

Artículo 26° : Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación previa, una vez revisado los antecedentes que presente.

Artículo 27° : Al ingreso y en el posterior reconocimiento de las actividades de capacitación se utilizará lo dispuesto por el Reglamento en sus Arts. 51, 52,53, 54

Artículo 28° : El elemento "Evaluación de la Actividad de Capacitación" se considerará como:

Evaluación Mínima: Aprobación con nota 4,0 a 4,5

Evaluación Media: Aprobación con nota 4,6 a 5,4

Evaluación Máxima: Aprobación con nota 5.5.a 7.0

(aplica dictamen 1318/2007)

Artículo 29° : El elemento "Nivel técnico" será determinado por la comisión bipartita de capacitación de acuerdo al grado de profundidad y especialización de que trate la materia de la actividad de capacitación

Artículo 30° : En conjunto con el Programa de Salud Municipal se presentará el Programa de Capacitación Municipal que impartirá el Departamento de Salud a los funcionarios de Atención Primaria, al Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Purranque para su aprobación o modificación, en virtud de lo que establecen los Arts. 40,41 y 42 del Reglamento. El programa de Salud Comunal y el Programa de Capacitación Municipal serán posteriormente presentadas por el Sr. Alcalde al Concejo Municipal para su aprobación o ratificación antes del 30 de noviembre de cada año, para ser finalmente remitidas en esa fecha, al Servicio de Salud Osorno.

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

Artículo 31° : Darán derecho a la asignación de post-título, los títulos, diplomas o cursos de perfeccionamiento de postgrado, especialización por profesión, magíster, diplomados y doctorados que acrediten los funcionarios de las categorías A y B, relacionados con la función que desempeñan. (aplica dictamen 1318/2007)

Esta asignación corresponderá:

- a) Para actividades de postgrado de hasta 1.000 horas de duración total, se otorgará un 5% del SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.

- b) Para actividades de postgrado entre 1.001 y 2.000 horas de duración total, se otorgará un 10% del SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.
- c) Para actividades de postgrado de más de 2.000 horas de duración total, se otorgará un 15% del SBMN de la categoría funcionaria correspondiente.

DE LA CALIFICACIÓN DEL PERSONAL Y LA ASIGNACION DE MERITO

Artículo 32° : El presente reglamento, regula, en cada uno de sus componentes, el proceso de calificación de los trabajadores de la dotación de salud municipal en la Comuna de Purranque, de acuerdo a lo establecido en la Ley 19.378 de fecha 13 de Abril de 1995, su modificación Ley N° 19.607 y sus reglamentos.

Artículo 33° : El Sistema de calificación tiene por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada trabajador, determinar el derecho a percibir asignación de mérito y, en tal caso, el tramo que le corresponde; servir de base para poner término a la relación laboral 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 de los servicios

Artículo 34° : Se entienden por componentes del proceso de Calificación, los que a continuación se indican: la PRECALIFICACION, y la CALIFICACIÓN.

Artículo 35° : La Precalificación se refiere a la evaluación cualitativa, realizada por el jefe directo del trabajador, mediante el uso de una pauta de precalificación, instrumento constituyente del presente reglamento (anexo 1)

Artículo 36° : La precalificación tendrá carácter periódico, no pudiendo excederse en su aplicación un lapso superior a un año calendario.

Artículo 37° : Para determinar la condición de jefe directo de un trabajador se regirá de acuerdo a los criterios que a continuación se señalan:

- Los jefes de sectores, de some y de áreas transversales
- Los jefes que ocupen cargos de responsabilidad con personal a su cargo, designados por el Director del Cesfam
- El Director de Administración y Finanzas en los funcionarios que cumplen funciones en esa área.
- El Director del Centro Salud Familiar en el caso de aquellos trabajadores que tengan dependencia directa de éste.

Artículo 38° : La precalificación se realizará por el jefe directo mediante la aplicación de una pauta formal de Pre Calificación.

Artículo 39° : La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de Septiembre y el 31 de Agosto del año siguiente.

Todos los funcionarios que tengan a lo menos 6 meses de desempeño continuo o discontinuo en el período serán calificados. Quienes no reciban calificación mantendrán en el período la calificación anterior.

Artículo 40° : El jefe directo podrá, en todos los casos, anotar en la pauta el fundamento de la precalificación para cada uno de los aspectos evaluados, el que será obligatorio en el evento que la precalificación sea deficiente en cualquiera de los aspectos constituyentes de la pauta.

Artículo 41° : El jefe directo del trabajador deberá realizar 2 Precalificaciones en los meses de Marzo y Septiembre, el resultado de la precalificación deberá ser conocido por el trabajador precalificado en los 5 días siguientes de terminado el proceso y el informe debe ser entregado el mismo mes a la comisión calificadora.

Artículo 42° : Concluido el plazo para la precalificación, el jefe directo del trabajador deberá poner en conocimiento de éste el resultado del proceso, debiendo quedar constancia del hecho en el rubro "Toma de Conocimiento" de la Pauta de Precalificación, estampando el trabajador de puño y letra su nombre, Cédula de Identidad y Firma, debiendo dejar constancia expresa de aceptación o rechazo de lo allí expresado de acuerdo a las siguientes formulas:

- Aceptación
- Rechazo con apelación
- Rechazo sin apelación

Artículo 43° : Una vez conocido el resultado de la precalificación por el trabajador, el mismo podrá, al no encontrarse de acuerdo con ésta, declarar en forma expresa como se indica en el párrafo precedente, su intención de apelar a la misma, disponiendo para este efecto, de 5 días hábiles a contar de la fecha de la comunicación.

Artículo 44° : La apelación consistirá en la contra argumentación del trabajador a la pre calificación que le fue notificada por escrito. Esta apelación será conocida por la comisión de calificación, la que estará obligada a conocerla y resolver en la calificación

Artículo 45° : Se entiende por calificación la evaluación de antecedentes realizada por la comisión de calificación, que estará integrada por los siguientes miembros:

- Un profesional de la Salud, funcionario del departamento de salud, designado por el Alcalde quien la presidirá.
- El director del Centro de Salud Familiar de Purranque o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos que no sea posible determinar este integrante.
- Dos trabajadores de la misma categoría del trabajador evaluado, elegido entre sus pares, por votación secreta.

Artículo 46° : La comisión calificadora entrará en funcionamiento en los primeros días del mes de Octubre, debiendo terminar el proceso a más tardar el 31 de Diciembre. Deberá realizar las acciones que se detallan a continuación.

- a) Presentación, por el Director del Cesfam, de la precalificación realizada por los Jefes Directos.

- b) Revisión, de los antecedentes del trabajador contenidos en la Pauta de Precalificación incluyéndose dentro de éstos los documentos que se acompañasen como fundamento de la misma.
- c) Revisión de las apelaciones, de acuerdo a los plazos contenidos en el presente reglamento.
- d) En particular se abocará a revisar la consistencia entre los conceptos asignados al trabajador precalificado, respecto de los propuestos en el instrumento de precalificación, a lo señalado por el trabajador en la eventualidad que se haya producido una apelación.
- e) Asignación de puntos y conversión a puntaje de acuerdo a los criterios de la comisión calificadora. La comisión calificará cada uno de los subfactores en forma transversal o vertical.

	PUNTOS
Mal Desempeño	0 - 55
Regular Desempeño	55 -69
Buen Desempeño	70 - 84
Excelente Desempeño	85 - 100

- f) Registrar en la Pauta de Calificación la evaluación del desempeño del trabajador, de acuerdo a los puntos y ponderaciones, procediendo a encasillar en una de las cuatro listas de evaluación de acuerdo al puntajes obtenido, los que se ordenarán de acuerdo a la siguiente tabla:

LISTA	RANGO DE PUNTAJE	
	Desde	Hasta
Lista 1	81	100
Lista 2	51	80
Lista 3	11	50
Lista 4	10	30

La hoja de calificación de las categorías A-B, C-D y E-F forman parte de este reglamento (Anexo N° 2, N° 3 y N° 4)

Artículo 47° : Convocada la comisión calificadora para dar inicio a la calificación de los trabajadores deberá desde el inicio de sus funciones, dejar constancia escrita de sus actuaciones, las que serán anotadas en el documentos Acta de Calificaciones.

Constituida la comisión, el Presidente de la misma da lectura a la Pre Calificación del Trabajador y de la apelación, en caso de existir, así como también de los antecedentes que el Director del Cesfam haga llegar a fin de que los miembros de la comisión los tengan presente.

Artículo 48° : Se procederá a asignar los puntos por cada Aspecto de los Subfactores y Factores por medio de una votación de los miembros de la comisión.

Se calculará el puntaje final de la calificación del trabajador y se procederá a encasillarle en la lista que le corresponda.

Se dejará el registro correspondiente en la pauta y acta respectiva.

Se procederá a continuar con la calificación del siguiente trabajador.

Artículo 49° : Una vez finalizado este proceso, el Presidente de la Comisión, elaborará las listas decrecientes, de acuerdo a los puntajes obtenidos, por categoría.

Artículo 50° : Los acuerdos que tomará la comisión serán por la mayoría de sus integrantes, en caso de empate, quien preside dirimirá.

Artículo 51° : La calificación de un trabajador con un puntaje que lo ubique en las Lista 3 ò 4, deberán ser siempre fundados, anotándose el fundamento de lo acordado en la mencionada Acta de Calificación

Artículo 52° : El Acta de Calificación deberá consignar los siguientes elementos:

- Fecha de apertura del proceso para cada Categoría.
- Registro de los miembros de Comisión, indicando nombre y firma
- Listado de los puntajes aprobados por la comisión para cada trabajador
- Registro de los fundamentos de las eventuales modificaciones que acuerde la comisión
- Lista de Calificación.

Artículo 53° : El resguardo del acta de calificaciones será responsabilidad del presidente de la comisión.

Artículo 54° : Terminada sus funciones la Comisión entregará al Director del Cesfam el Acta de Calificación, donde quedará registrada con firma de los integrantes el término de la misma.

Artículo 55: Terminada la Calificación por parte de la Comisión, se dispondrá de 15 días hábiles para notificar al trabajador de los acuerdos de la Comisión. Será el Director del Cesfam el responsable de comunicar la calificación del trabajador, debiendo disponer en el evento de los siguientes instrumentos.

- Formulario de Registro de los Puntajes
- Listado de Calificación
- Copia de la Pauta de Calificación, la que deberá ser puesta a disposición del trabajador
- Acta de la Calificación a fin de que el trabajador verifique la exactitud de la notificación.

Artículo 56° : En el evento de no encontrarse el trabajador en el establecimiento, durante el periodo de notificación, se efectuará ésta al domicilio del mismo

Artículo 57° : Una vez conocido el resultado de la calificación, el trabajador que manifestare desacuerdo con el resultado de la misma podrá apelar.

Artículo 58° : La apelación se hará por el trabajador afectado al Presidente de la Comisión Calificación respectiva, mediante carta tipo que será puesta a disposición del mismo por el Director del establecimiento. A esta podrá el trabajador acompañar documentación que fundamente la solicitud de apelación.

Artículo 59° : El presidente de la comisión hará llegar al Alcalde de la comuna, la apelación del funcionario, acompañando todos los documentos que justifican dicha calificación

Artículo 60° : La apelación deberá ser resuelta en los siguientes cinco días hábiles a su presentación por el Alcalde de la comuna de Purranque, el cual puede mantenerla o subirla.

Artículo 61º : Resuelto el proceso de apelación, el Presidente de la Comisión, elaborará las listas por categoría funcionaria a partir de las cuales se identificará a los trabajadores acreedores de la Asignación de Mérito, así como los que pudieran estar en lista 3 condicional y 4 de eliminación, a fin que se adopten los procedimientos administrativos correspondientes

Artículo 62º : Será causal de separación de la dotación el encasillamiento en las siguientes listas:

- a) Por un período en Lista 4
- b) Por dos períodos sucesivos en lista 3.
- c) Por tres períodos alternos en lista 3.

En el evento de que un trabajador fuese separado de la dotación por las causales descritas anteriormente, este cesará sus funciones en los siguientes quince días posteriores a la notificación.

Artículo 63º : Tendrán derecho a optar a la Asignación de Mérito, de acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 19.607 y su Reglamento Complementario, el 35% de los trabajadores mejor evaluados por categoría fusionada, siempre que se encuentren en Lista 1 de Excelencia y Lista 2 de Buen Desempeño, no considerándose para el efecto diferenciación entre la condición de directivo y no directivo.

De entre éstos se confeccionará el listado de trabajadores que accederán a una asignación de mérito de acuerdo a la siguiente prelación:

- a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:
 - Al 11 % mejor evaluado una asignación equivalente al 21% del Sueldo Base Mínimo Nacional Vigente al momento de quedar ejecutoriada la evaluación.
 - Al 11% siguiente una asignación correspondiente al 11% del Sueldo Base Mínimo Nacional vigente al momento de quedar ejecutoriada la evaluación.

- Al 13% inmediatamente inferior una asignación correspondiente al 3% del Sueldo Base Mínimo Nacional vigente al momento de quedar ejecutoriada la evaluación.
- b) Las fracción iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada una de los trabamos, 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 incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo.
- d) En caso de producirse empates, entre dos o más funcionarios que obtuvieren el mismo puntaje a aquel definido como límite inferior de cada tramo, de acuerdo a la letra a), éste se resolverá conforme a los siguientes criterios:

En primer término, se considerará el puntaje promedio de las calificaciones de los funcionarios correspondientes a los últimos años, con un máximo de tres. En segundo término, de continuar el empate, se considerará el puntaje obtenido en el proceso de calificación en aquel factor de mayor ponderación de la pauta. En caso de subsistir empate, se dirimirá de acuerdo al puntaje de capacitación vigente. Si aplicado este criterio se mantuvieren situaciones de empate, se recurrirá a los números de bienios computables para el elemento de experiencia. En último término, de persistir una situación de empate corresponderá dirimir al Alcalde.

TITULO III

Artículo 64° : Según lo dispuesto por la Ley en su Art. 27 y su Reglamento en su Art. 72 constituyen remuneraciones el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria, La Asignación de Desempeño Difícil y la Asignación de Responsabilidad Directiva.

Artículo 65° : Las asignaciones de responsabilidad directiva en la comuna serán:

- a) Una asignación para el Director del CESFAM: de un 30% del Sueldo Base más la Asignación de Atención Primaria.
- b) Seis asignaciones en total para: los jefes de sectores, jefe de some, jefe de áreas transversales y jefe de área administrativa: de un 15% del Sueldo Base más la Asignación de Atención Primaria para cada uno.

Artículo 66° : Con la aprobación del Concejo Municipal, la Municipalidad podrá otorgar a sus funcionarios asignaciones especiales de carácter transitorio. Dichas asignaciones podrán otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel y la categoría funcionaria del personal, según las necesidades del servicio. En cualquier caso dichas asignaciones deberán adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual. Estas asignaciones transitorias durarán como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 67° : Este Reglamento regirá a contar del 1° de Octubre de 2010 dejándose sin efecto desde esta misma fecha el reglamento N° 10 / 1999.

Artículo Transitorio Las siguientes Asignaciones Municipales Transitorias otorgada para el año 2010 seguirán vigentes hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

- a) **Asignación de Movilización:** Se otorgará una asignación mensual de movilización a todos los Técnicos Paramédicos encargados de cada una de las Postas Rurales de la Comuna, incrementándose anualmente según reajuste del Sector Público.

- Posta de Corte Alto
- Posta Crucero
- Posta Coligual
- Posta Hueyusca
- Posta Concordia
- Posta Ponce
- Posta La Naranja
- Posta Collihuinco

- b) **Asignación de Colación:** Se otorgará una asignación mensual de colación a todos los funcionarios del Equipo de Salud Rural que cumplan su desempeño en Postas de Salud Rural, incrementándose anualmente según reajuste del Sector Público.
- c) **Asignación Municipal :** Correspondiente al 6% del Sueldo Base de cada Nivel y Categoría Funcionaria en compensación de Asignación de Zona, la cual será suspendida al regularizarse situación del 40% adicional al 15% de zona.
- d) **Asignaciones de responsabilidad transitorias** fijadas por la entidad edilicia
- e) **Asignación de Responsabilidad Directiva,** corresponderá al 15% del Sueldo base mas la asignación de atención primaria del nivel y categoría correspondiente