



I. Municipalidad de Santiago  
Secretaría Municipal

## REGLAMENTO N° 263 /

SANTIAGO, octubre 19 de 2005.

**VISTOS:** antecedentes N° 7112/05; teniendo presente lo establecido en los Artículos 31° y 65° letra j) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Oficio N°1228, de fecha 6 de septiembre de 2004, de la Dirección de Salud Municipal; Oficio N°1646 de fecha 7 de octubre en curso, de la Dirección de Asesoría Jurídica; Informe N° 8, de fecha 11 de octubre de 2005, de la Comisión de Normativa Comunal; Acuerdo N° 210, de fecha 18 del mismo mes y año, del Concejo de Santiago, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere la Ley N° 18.695, de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades, dictase el siguiente,

### REGLAMENTO

#### PARA FUNCIONARIOS DE ATENCION PRIMARIA DE LA DIRECCION DE SALUD DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO

#### TITULO I

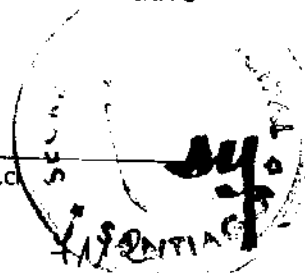
##### AMBITO DE APLICACION

- ARTÍCULO 1°.-** La Ilustre Municipalidad de Santiago, ha confeccionado el presente Reglamento, de Atención Primaria para los funcionarios de la Dirección de Salud.
- ARTÍCULO 2°.-** El presente Reglamento, normará la relación laboral, la Carrera Funcionaria y los derechos y obligaciones de los funcionarios de la Dirección de Salud regidos por la Ley 19.378.

#### TITULO II

##### NORMAS GENERALES DEL REGIMEN LABORAL

- ARTÍCULO 3°.-** Las disposiciones del presente reglamento se aplicarán a todo el personal que se desempeñe en los establecimientos municipales de Atención Primaria de Salud ya sea, que estos sean administrados directamente por la municipalidad respectiva, como también a aquellos que, desempeñándose en una Dirección de Salud Municipal, ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. Todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Reglamento se aplicará en forma supletoria las normas de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.





No obstante, para los profesionales que se rigen por la Ley N°15.076, en materia de concursos, jornada de trabajo y feriados se les aplicará en forma supletoria las normas de dicho cuerpo legal en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamento de esta ley.

**ARTÍCULO 4°.-** El personal al cual se aplica este Estatuto les está prohibido constituir sindicatos y por ende impedidos de realizar negociación colectiva, solo les cabe el derecho de acuerdo al inciso segundo de la Ley N°19.378, a asociarse a Asociaciones de Funcionarios según las normas que rigen al sector público las cuales tampoco pueden negociar colectivamente.

### **TITULO III**

#### **DE LA DOTACION**

**ARTÍCULO 5°.-** La Dotación de Atención Primaria de Salud Municipal está constituida por el número total de horas semanales de trabajo del personal de cada una de las categorías funcionarias requeridas para el funcionamiento de los establecimientos de Atención Primaria dependientes de la Municipalidad de Santiago.

**ARTÍCULO 6°.-** La dotación será fijada por la Municipalidad de Santiago antes del 30 de septiembre del año precedente, considerándose para ello los siguientes aspectos:

- 1.- Población beneficiaria inscrita y reconocida por Fonasa.
- 2.- Características epidemiológicas de la población.
- 3.- Estándar técnicos entregados por el Servicio de Salud Metropolitano que tenga la jurisdicción técnica.
- 4.- Número y tipo de establecimientos de atención primaria a cargo de la Dirección de Salud Municipal.
- 5.- La disponibilidad presupuestaria para el año respectivo.





**ARTÍCULO 7°.-** La Dirección de Salud tendrá las siguientes categorías funcionarias, en las que se ubicará su personal:

- a) Médicos cirujanos, farmacéuticos, químico farmacéutico, bioquímicos y cirujano dentistas.
- b) De otros profesionales
- c) De técnicos de nivel superior
- d) De técnicos de salud
- e) De administrativos de salud
- f) De auxiliares de servicio de salud

Para ser clasificado en las categorías d) y f) deberá cumplirse a lo menos con los requisitos que se señalan en el Artículo 11°, 12° y 13° del D.S 1889.

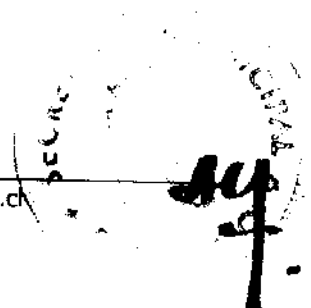
**ARTÍCULO 8°.-** La Municipalidad comunicará al Servicio de Salud correspondiente la Dotación fijada para el año siguiente dentro de los diez primeros días del mes de Octubre del año respectivo. Este organismo podrá observar mediante resolución fundada, dentro del plazo de diez días contados desde su recepción, si considera que ella no es adecuada para el cumplimiento de los programas de salud, que deben otorgar los establecimientos a los que afectará, en conformidad a las normas técnicas establecidas por el Ministerio de Salud para esos programas. La observación que se formule no podrá implicar un aumento del total de horas de trabajo fijadas.

**ARTÍCULO 9°.-** La Municipalidad remitirá para toma de conocimiento de la Contraloría General de la República la Resolución de aprobación de la dotación que envía el Servicio de Salud.

#### TITULO IV

#### DEL INGRESO A LA DOTACIÓN

**ARTÍCULO 10°.-** Todo trabajador para ingresar a la dotación de la Dirección de Salud con un contrato indefinido deberá participar y hacerse acreedor del cargo mediante un Concurso Público, cuyas Bases deben ser aprobadas por el Concejo Municipal, y será convocado por el Alcalde respectivo.



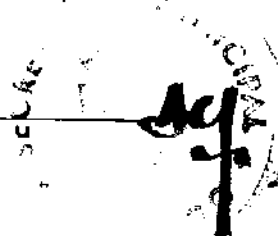


**ARTÍCULO 11°.-** Los requisitos generales para ingresar a una dotación de atención primaria son:

- Ser Ciudadano que haya cumplido 18 años de edad y no haya sido condenado a pena aflictiva. En caso de excepción determinados por la Comisión de Concursos respectiva, podrán ingresar profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización cuando fuere procedente.
- Cumplir con los requisitos de estudio fijado para cada categoría funcionaria de acuerdo a lo establecido por la Ley N°19.378, artículos 6° ,7°, 8° y 9°.
- Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.
- No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.
- No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria aplicada en conformidad a las normas de la Ley 18.834, a menos que hayan transcurrido 5 o más años desde el término de los servicios.

Requisitos especiales para el cargo de Director de establecimientos de Atención Primaria, además de las exigencias consignadas anteriormente:

- Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos alternativos.
- Médicos cirujanos farmacéuticos, químico-farmacéutico, bioquímicos y cirujano dentista.
- Asistente Social, enfermera, kinesiólogo, matrona, nutricionista, tecnólogo médico, terapeuta ocupacional y fonoaudiólogo.
- Otros con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada.





El nombramiento del Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de (3) tres años. Con (3) tres meses de antelación, se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su periodo.

**ARTÍCULO 12°.-** La comprobación posterior por parte de la Municipalidad de uno o más documentos falsos, inexactos o adulterados, será causal de sumario administrativo.

## **TITULO V**

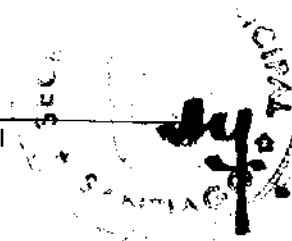
### **DEL CONCURSO PÚBLICO**

**ARTÍCULO 13°.-** El Alcalde será el encargado de convocar al Concurso Público de antecedentes, previa aprobación de las Bases del mismo por el Concejo Municipal, para llenar los cargos requeridos para la dotación.

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

**ARTÍCULO 14°.-** El Concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permitirá 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. Deben ser amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo que se trate.

**ARTÍCULO 15°.-** La Dirección de Salud Municipal deberá establecer una Comisión de Concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.





- ARTÍCULO 16°.-** La Comisión estará integrada por:
- a) El Director de la Dirección de Salud, o sus representantes.
  - b) El Director del establecimiento 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 el evento en que exista en la comuna de Santiago sólo un establecimiento de atención primaria este último integrante será reemplazado por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que este designe.

En todo caso integrará la Comisión en calidad de Ministro de fe, el Director de Atención Primaria respectivo o su representante.

- ARTÍCULO 17°.-** 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 municipal de atención primaria de salud

- ARTÍCULO 18°.-** Todo concurso deberá ser suficientemente publicitado en un diario o periódico de los de mayor circulación nacional, regional o provincial, si los hubiere, sin perjuicio de los demás medios de difusión que se estime conveniente adoptar, y con una anticipación no inferior a 30 días.

- ARTÍCULO 19°.-** Existirán los siguientes tipos de contrato:

**Indefinido:** Para los funcionarios que ingresan mediante concurso público de antecedentes.

**A plazo fijo:** funcionarios contratados por un período máximo de un año.

El total de horas contratadas bajo esta modalidad, no puede exceder del 20% del total de horas de la dotación, sin considerar las horas contratadas mediante la modalidad de reemplazo.

**Reemplazo:** funcionarios contratados transitoriamente para realizar las funciones de quien está impedido para ejecutarlas por enfermedad, impedimento o ausencia autorizada. Este contrato no puede exceder de la vigencia del contrato del funcionario que reemplaza.





## TITULO VI DE LA CARRERA FUNCIONARIA

**ARTÍCULO 20°.-** El ingreso a la carrera Funcionaria, se efectúa mediante la incorporación del personal a una dotación de atención primaria de salud y se materializa a través de un decreto alcaldicio.

**ARTÍCULO 21°.-** La carrera funcionaria está compuesta por dos elementos constitutivos:

**Experiencia:** que corresponde al desempeño de labores en el sector salud (establecimientos públicos de salud municipales o corporaciones en cualquier calidad jurídica), medidas en bienios, con un máximo de 15 y el puntaje total que por este concepto se puede alcanzar debe distribuirse entre los 15 niveles del modo que estime la Dirección de Salud Municipal.

**Capacitación:** que corresponde al perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos estadías de perfeccionamiento que formen parte de un Programa de formación de recursos humanos reconocidos por el Ministerio de salud por intermedio del Servicio de Salud correspondiente, el que debe formular la Dirección de Salud Municipal sobre la base de los criterios establecidos por el Ministerio, Programas de salud municipal y disponibilidad presupuestaria y será enviado a más tardar el 30 de Noviembre de cada año conjuntamente con el Programa de Salud Comunal.

**ARTÍCULO 22°.-** La Dirección de Salud Municipal establecerá los puntajes que asignará a cada uno de los elementos constitutivos de la Carrera Funcionaria, Capacitación, Bienios estableciendo un máximo a cada uno, distribuyendo la suma de los (2) dos máximos entre los (15) quince niveles que conforman la Carrera.

El funcionario podrá acceder a un determinado nivel cuando reúna el puntaje que este tiene asignado.

SECRETARÍA MUNICIPAL  
Santiago  
24



**ARTÍCULO 23°.-** El funcionario ingresará a la Carrera Funcionaria en cada categoría en el Nivel 15 o de inicio, o en aquel que quedare ubicado conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso.

**ARTÍCULO 24°.-** El acceso a cada nivel operará a contar de la fecha en que el funcionario complete el puntaje requerido y se materializará mediante documento formal y la correspondiente anotación en su hoja de carrera funcionaria, que la Dirección de Salud está obligada a llevar por cada funcionario, registrándose los datos de identificación del funcionario, sus estudios, títulos y grados, experiencia y bienes reconocidos, nombramientos y cargos desempeñados y en ejercicio, capacitación del funcionario y puntajes obtenidos, los resultados de los sumarios e investigaciones a que haya sido sometido y toda otra información relevante.

**ARTÍCULO 25°.-** El número máximo de bienes computables para la Carrera Funcionaria será de (15) quince. El puntaje total que se podrá alcanzar por experiencia (8.000) ocho mil puntos deberá ser distribuido en los (15) quince niveles, del modo que estime la Dirección de Salud y no necesariamente en igual progresión.

El máximo de puntaje por este elemento por sí solo debe ser a lo menos en un 80% superior al sueldo base mínimo nacional de la categoría.

Este puntaje se concederá por cada (2) dos años de servicios efectivos, para lo cual se deben computar los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos municipales o corporaciones de salud en cualquier calidad jurídica. No se considerarán los permisos sin goce de sueldo, aunque hayan sido reconocidos para efectos previsionales.

El tiempo reconocido debe corresponder a servicios efectivamente prestados por los trabajadores, incluidos los períodos en comisión de estudios, de modo que no son útiles para este objeto los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones, aunque ellos hayan sido reconocidos para efectos previsionales. Su acreditación se efectuará mediante certificaciones oficiales expedidas por los respectivos servicios y organismos públicos, municipalidades y corporaciones privadas de atención primaria de salud o Entidades previsionales correspondientes.





**ARTÍCULO 26°.-** La Dirección de Salud Municipal establecerá los porcentajes sobre el Sueldo Base Mínimo Nacional que asignará por concepto de capacitación en cada categoría, traducido en puntaje válido para la Carrera Funcionaria.

El puntaje máximo por capacitación computable para la carrera funcionaria en cada categoría permitirá estar ubicado en un nivel cuyo sueldo base exceda el sueldo base mínimo nacional que corresponda en los siguientes porcentajes:

- a) Categoría A = 105%
- b) Categoría B = 116%
- c) Categoría C = 120%
- d) Categoría D = 111%
- e) Categoría E = 101%
- f) Categoría F = 101%

Se reconocerán como actividades de capacitación para la carrera funcionaria los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un Programa de Formación de Recursos Humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Adicionalmente en el caso de aquellos profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5° de esta ley. El sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo considerará la relevancia de los títulos y grados adquiridos por los funcionarios en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal.

Asimismo, en el caso de que éstos hayan obtenido un título o diploma correspondiente a becas, u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional.

**ARTÍCULO 27°.-** El Programa de Capacitación Municipal anual se formulará sobre la base de los criterios definidos por el Ministerio de Salud al efecto, en relación a los Programas de Salud Municipal, previa revisión y ajuste presupuestario de la Dirección de Salud Municipal. Debe enviarse al 30 de noviembre al Ministerio de Salud, el que tendrá un plazo de (15) quince días para reconocer o hacer observaciones al Programa de Capacitación.





**ARTÍCULO 28°.-** Sólo serán validas para los efectos de ser considerados en el proceso de acreditación, las actividades de capacitación efectuadas por organismos capacitadores reconocidos por el Ministerio de Salud.

**ARTÍCULO 29°.-** Los cursos y estadías realizados por los funcionarios deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para efecto del elemento capacitación:

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

**ARTÍCULO 30°.-** Los funcionarios deberán presentar la documentación que certifica la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año.

**ARTÍCULO 31°.-** La Dirección de Salud podrá celebrar convenios de intercambio transitorio de funcionarios con otras Direcciones de Salud y/o con instituciones del sector público y del sector privado con el objeto de favorecer la capacitación de su personal.

**ARTÍCULO 32°.-** Al momento del ingreso del funcionario a la dotación le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente válida para la Carrera Funcionaria definida por el Municipio.

**ARTÍCULO 33°.-** 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 que se definirá en horas pedagógicas:

0	a	16 horas	25 puntos
17	a	24 horas	45 puntos
25	a	32 horas	65 puntos
33	a	40 horas	80 puntos
41	a	79 horas	90 puntos
80	y más		100 puntos

44



- b) Evaluación de la actividad de capacitación: Pondera el puntaje obtenido en el ítem duración con los siguientes factores:

Evaluación Mínima Notas entre 4.0 y 4.9 se aplica factor 0.4  
Evaluación Media Notas entre 5.0 y 5.9 se aplica factor 0.7  
Evaluación Máxima Nota 6.0 y 7.0 se aplica factor 1.

- c) **Nivel Técnico y Especialización:** Corresponde al grado de profundización de la materia. Este elemento pondera al ítem Duración de acuerdo a la siguiente tabla:

Bajo entre 0 y 24 horas se aplica factor 1  
Medio entre 25 y 39 horas se aplica factor 1.1  
Alto 40 horas y más se aplica factor 1.2

**ARTÍCULO 34°.-** Cada trabajador tiene derecho a 5 días en el año para realizar actividades de capacitación, cuyo financiamiento está sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

Cada trabajador de la Categoría Ay B no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario por concepto capacitación, ni acumular más de 4500 puntos durante la totalidad de la Carrera Funcionaria. En tanto que los trabajadores de las Categorías C, D, E, y F podrán acceder a un puntaje máximo anual de 116 puntos, acumulando 3500 puntos durante la totalidad de la Carrera Funcionaria.

El máximo de puntaje por capacitación computable para la carrera funcionaria permitirá obtener un sueldo base mínimo nacional que corresponda a cada categoría en, a lo menos los siguientes porcentajes: 45% para las categorías a) y b) y 35% para las categorías c), d) e) y f).

**ARTÍCULO 35°.-** Dan derecho a una Asignación los cursos de formación según lo siguiente:

Actividades de post grado de hasta 1000 horas, 5% del Sueldo Base Mínimo Nacional.

Actividades de postgrado entre 1001 y 2000 horas, 10% del Sueldo Base Mínimo Nacional.

Actividades de postgrado entre 2001 y 3000 horas, 15% del Sueldo Base Mínimo Nacional.



**ARTÍCULO 36°.-** La Carrera Funcionaria de la Comuna de Santiago será la siguiente (Anexo 1).

## TÍTULO VII

### DE LAS CALIFICACIONES

**ARTÍCULO 37°.-** El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, anualmente evaluando los doce meses comprendidos entre septiembre de un año y agosto del año siguiente.

**ARTÍCULO 38°.-** El sistema de calificación comprenderá a lo menos dos precalificaciones del funcionario realizadas en los meses de mayo y agosto del período evaluado, las que deben ser realizadas por el Jefe directo o bien por acuerdo de los diferentes jefes que haya tenido en el período; la calificación

**ARTÍCULO 39°.-** El proceso de Calificaciones deberá iniciarse el 1° de septiembre y terminarse al 31 de diciembre.

**ARTÍCULO 40°.-** El funcionario tendrá derecho hasta 10 días hábiles, contados desde la notificación, a interponer una Apelación al Alcalde, el que a su vez tendrá 15 días hábiles para responderla. El Alcalde puede mantener o elevar el puntaje asignado por la Comisión.

**ARTÍCULO 41°.-** La Calificación evaluará los siguientes factores:

- a) Competencia: b) Conducta Funcionaria c) Desempeño en Equipos de Trabajo.

En el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas al equipo de trabajo, no se considerará este factor en la calificación, evento en el cual el puntaje se distribuirá entre los otros dos factores.

El máximo puntaje computable por el conjunto de Factores es de 100 puntos que se distribuyen según lo siguiente:

Factor Competencia	Máximo 40 puntos
Factor Conducta Funcionaria	Máximo 30 puntos
Factor Desempeño en Equipo	Máximo 30 puntos

SECRETARÍA MUNICIPAL  
04



**ARTÍCULO 42°.-** Los sub-factores definidos para cada factor son:

- Competencia: Calidad del Trabajo, Cantidad de trabajo, Trato al usuario, Iniciativa, Interés, Responsabilidad, Planificación del trabajo y Capacidad de propuesta.
- Conducta Funcionaria: Cooperación, Puntualidad, Permanencia en su lugar de trabajo, Relaciones Interpersonales, Presentación Personal y Cumplimiento de normas y procedimientos.
- Desempeño en equipos de trabajo: Aporte al cumplimiento de metas, Capacidad para asumir responsabilidades, Disposición a cooperar, Relaciones interpersonales, discreción y Creatividad.

**ARTÍCULO 43°.-** El cronograma del proceso de Calificación de los establecimientos de la comuna se fijara anualmente, considerando los plazos que la Ley 19.378 y Decreto Supremo N° 1889, del Ministerio de Salud, establecen.

**ARTÍCULO 44°.-** El Factor Trabajo en Equipo se Precalificará teniendo en consideración el aporte al cumplimiento de las metas establecidas para el período, las que se darán a conocer a todos los funcionarios al inicio de cada año.

**ARTÍCULO 45°.-** Todos los funcionarios de la dotación deberán ser clasificados anualmente en las Lista 1, Lista 2, Lista 3 y Lista 4.

La Lista 3 es de Condicionalidad y la Lista 4 es de Eliminación.

**ARTÍCULO 46°.-** La calificación se hará por la Comisión Calificadora integrada por un profesional del área de salud, funcionario de la Dirección de Salud designado por el Jefe superior de esta quien la presidirá; el Director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado y dos funcionarios de la dotación del establecimiento de la misma categoría del que va a ser calificado elegido por votación por el personal sujeto a calificación y los representantes de la o las Asociaciones de funcionarios quienes no tendrán derecho a voto.





**ARTÍCULO 47°.-** Todos los funcionarios que tengan a lo menos (6) seis meses de contratación continuos o discontinuos en el período serán calificados. Quienes no reciban calificación mantendrán en el período la calificación del período anterior.

**ARTÍCULO 48°.-** Las anotaciones deberán referirse sólo al periodo que se califica y serán realizadas por la unidad de personal a petición escrita del Jefe Directo del funcionario.

El funcionario podrá solicitar a su Jefe Directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

El funcionario podrá solicitar, asimismo, que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso.

La Unidad encargada del personal deberá dejar constancia en la hoja de vida de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga el Jefe Directo de un funcionario.

**ARTÍCULO 49°.-** Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo, cuyo puntaje de calificaciones encuentre dentro del 35 % mejor evaluado de las Listas 1 y 2 en cada categoría, tendrán derecho a obtener una Asignación anual de Mérito.

Con el objeto de determinar los funcionarios beneficiados, en el caso en que las personas que conforman una determinada categoría sean menos de cinco, se procederá a unir en el orden sucesivo en que se establecen, hasta alcanzar al menos ese número.

- Funcionarios de la misma categoría de distintos establecimientos de la comuna
- Funcionarios categorías a y b; c y d; e y f del mismo establecimiento.
- Las categorías fusionadas con las de otros establecimientos de la comuna.
- Todas las categorías del establecimiento
- Toda la dotación comunal.





**ARTÍCULO 50°.-** La asignación se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos al siguiente porcentaje sobre el Sueldo Base Mínimo Nacional.

El tramo superior conformado por el 11% mejor evaluado obtendrá como bonificación el 25%.

El tramo intermedio conformado por el 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá como bonificación el 20%.

El tramo inferior conformado por el siguiente 13% obtendrá bonificación del 10%.

Esta asignación se pagará por parcialidades en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, incluyendo en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes al trimestre respectivo.

## **TITULO VIII**

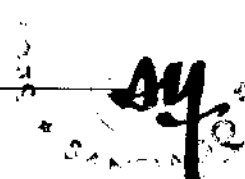
### **DEL FERIADO LEGAL**

**ARTÍCULO 51°.-** Los funcionarios tendrán derecho a feriado legal con goce de todas sus remuneraciones, cuando cumplan un año de servicio. El feriado corresponderá a cada año calendario y será de:

- 15 días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicio.
- 20 días hábiles para los funcionarios con quince y menos de 20 años de servicio
- 25 días hábiles para los funcionarios con 20 o más años de servicio.

No se considerarán los días sábados como hábiles.

**ARTÍCULO 52°.-** Los funcionarios podrán computar los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria, programas de obras para jefes de hogar y programas de expansión de recursos humanos desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados.





**ARTÍCULO 53°.-** El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente. Sin embargo cuando las necesidades del establecimiento lo requieran el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que este quede comprendido dentro del año calendario.

El funcionario puede hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente pero en ningún caso pueden acumularse más de dos períodos consecutivos.

**ARTÍCULO 54°.-** El personal puede solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada pero una de las fracciones no puede ser inferior a 10 días.

**ARTÍCULO 55°.-** El personal con jornada parcial tiene derecho a hacer uso de feriado en los mismos términos que el resto del personal.

## TITULO IX

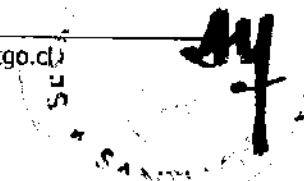
### DE LAS REMUNERACIONES

**ARTÍCULO 56°.-** Constituyen remuneraciones solamente el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria Municipal y demás asignaciones.

**ARTÍCULO 57°.-** Denominase Sueldo Base al la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tiene derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado, señalado en el respectivo contrato.

**ARTÍCULO 58°.-** Los sueldos base deben ser aprobados por el Concejo Municipal y su posterior modificación requiere el acuerdo de éste.

El sueldo base del nivel 15, no puede ser inferior al Sueldo Base Mínimo Nacional fijado para cada una de las Categorías funcionarias, cuyo monto será fijado por Ley.







**ARTÍCULO 59°.-** Cada municipio de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria puede fijar montos superiores por este concepto.

La Municipalidad de Santiago ha establecido que sus sueldos base se incrementarán según lo siguiente:

Categoría A	40%
Categoría B	40%
Categoría C	40%
Categoría D	40%
Categoría E	40%
Categoría F	40%

Se aplica un crecimiento del 143% sobre el Nivel 15 de cada Categoría.

**ARTÍCULO 60°.-** El sueldo base se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

**ARTÍCULO 61°.-** La Asignación de Atención Primaria es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación, corresponde al 100% sobre el sueldo base.

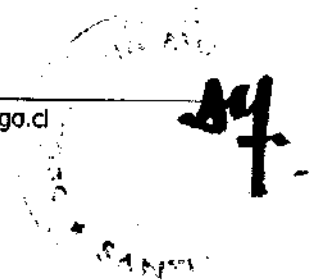
Tiene la calidad de imponible.

**ARTÍCULO 62°.-** Las asignaciones constituyen los incrementos a que se tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeñan.

**ARTÍCULO 63°.-** Las asignaciones de carácter permanente son:

Asignación de Responsabilidad Directiva: Se otorga a los Directores de establecimiento de salud municipal y a los jefes de Programas de consultorios municipales.

Materno, Infantil, Del Adulto, del Adulto Mayor, Odontológico y Salud del Ambiente.





**ARTÍCULO 64°.-** Los porcentajes establecidos por la Municipalidad para las asignaciones son:

Asignación para Director de Consultorio	30%
Asignación para Jefe del Programa Materno o de la Mujer	15%
Asignación para Jefe de Programa Odontológico	15%
Asignación para Jefe del Programa del Adulto	15%
Asignación para Jefe del Programa del Adulto Mayor	15%
Asignación para Jefe del Programa Infantil	15%
Asignación Jefe del Programa Ambiental	15%

**ARTÍCULO 65°.-** La asignaciones establecidas por la Municipalidad que no figuren en la Ley 19.378 deberán financiarse con cargo al Artículo 45°, y ser aprobadas anualmente por el Concejo, son:

Asignación para Subdirector	15%
Asignación Jefe de Sector	10%
Asignación Jefe Kinesiología	5%
Asignación Jefe Nutrición	5%
Asignación Jefe de Some	5%

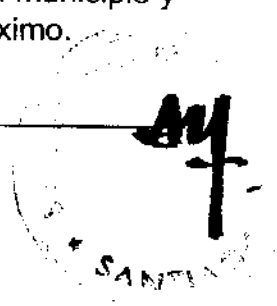
**ARTÍCULO 66°.-** Los Jefes de Programa, Jefe de Sector y Subdirector, deben ser profesionales de la categoría A y B, exclusivamente y su cargo tendrá una duración de un año renovable según evaluación.

**Deben demostrar las siguientes competencias:**

Capacidad para liderar equipos  
Habilidades de comunicación  
Conocimientos en Planificación estratégica  
Capacidad de tomar decisiones  
Capacidad para acatar y respetar normas  
Conocimientos estadísticos.  
Formación en los temas técnicos relacionados.

**ARTÍCULO 67°.-** La asignación especial transitoria ( Art 45°), puede ser otorgada a la totalidad de la dotación o a una parte de esta y fijarse de acuerdo con el nivel de la categoría funcionaria o especialidad del personal de uno o más establecimientos dependientes, según las necesidades del servicio.

Debe ajustarse a la disponibilidad presupuestaria del municipio y durará hasta Diciembre de cada año como plazo máximo.





**ARTÍCULO 68°.-** La asignación especial transitoria debe ser aprobada por el Concejo municipal y favorece a una parte o la totalidad de la Dirección de Salud. Debe adecuarse a las necesidades del Servicio. No puede pagarse retroactivamente

El valor que es fijo, lo determina la Municipalidad, de acuerdo a sus disposiciones presupuestarias:

- No es imponible para los fondos administrados por el I.N.P, en relación al personal afiliado a la ex caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU). Este beneficio no tiene el carácter de Imponible por cuanto no es una remuneración fija. Y permanente.
- No es imponible para los afiliados a las AFPs, Dictamen 19.655/96 de la Contraloría General de la República y Oficio N° 1.870 del 08/02/2001, de la Superintendencia de AFPs.
- Para todos los casos es Tributable.

## TITULO X

### DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL

**ARTÍCULO 69°.-** Las causales que ponen término a la relación laboral son:

- a) Por renuncia voluntaria
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias establecidas fehacientemente por medio de un sumario.

La causal de cese de las funciones es la destitución, aplicándose para estos efectos la normativa de la Ley N° 18.883.

- c) Por vencimiento del plazo del contrato. Al invocar esta causal del término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11 de la Ley 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 periodo, personal con contrato transitorio, para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal.

54  
7



- d) Por obtención de jubilación pensión o renta vitalicia un régimen previsional en relación con la función que desempeñe en el establecimiento municipal.
- e) Por fallecimiento.
- f) Por calificación en la lista 4 o bien lista 3 por (2) dos períodos consecutivos o tres acumulados.
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el cargo, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 18.883.
- h) Por estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito con sentencia ejecutoriada.
- i) Por disminución o modificación de la dotación. En este caso el afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones por cada año de servicio, con un máximo de once años.

Lo anterior significa la supresión del cargo vale decir no puede contratarse en el respectivo período personal para que realice funciones similares.

## TITULO XI

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

**ARTÍCULO 70°.-** Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio. Asimismo, podrán solicitar hasta (3) tres meses de permiso sin goce de sueldo en cada año calendario.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

Los funcionarios regidos por la Ley 19.378, que fueren elegidos alcaldes en conformidad a lo dispuesto en la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tendrán derecho a que de les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que estuvieren sirviendo en calidad de titulares, por todo el tiempo que comprenda su desempeño alcaldicio.



**ARTÍCULO 71°.-** El personal tendrá derecho a licencia médica. Durante ese período gozará del total de sus remuneraciones.

Los servicios de Salud, Las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagarán, a la Municipalidad o Corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

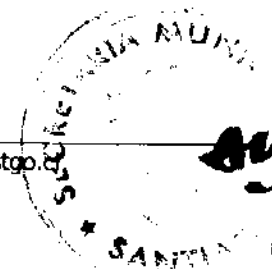
Los pagos que correspondan conforme al inciso anterior deberán ser efectuados dentro de los (10) diez primeros días del mes siguiente a aquel en que haya ingresado la prestación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el índice de precio al Consumidor, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realizó y devengará intereses corrientes.

A las cantidades que perciban las Municipalidades por aplicación de los incisos anteriores, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 11°, de la Ley N° 18.768.

**ARTÍCULO 72°.-** Los funcionarios con contrato indefinido de una misma comuna o de comunas diferentes podrán permutar sus cargos entre ellos, siempre que se trate de labores de una misma categoría y deberá contar con la aprobación de la Dirección de Salud Municipal o de ambas según corresponda.

**ARTÍCULO 73°.-** Los trabajadores tendrán una jornada de 44 horas semanales, no obstante puede contratarse personal con una jornada parcial de trabajo que en el caso de los técnicos de salud, administrativos y auxiliares no puede ser inferior a 22 horas semanales.

El horario de trabajo debe adecuarse a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.





**ARTÍCULO 74°.-** El personal que prolongue su jornada más allá de lo establecido por contrato, tendrá derecho a percibir horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se calcularán de acuerdo a lo que establece la Ley N°18.883 y la base de cálculo serán las que establece la Ley N°19.378 y las remuneraciones sobre las que se calculan son las señaladas en las letras a), b) del Artículo 23°.

El personal contratado con jornada parcial no puede realizar horas extraordinarias salvo que el establecimiento no cuente con otro profesional para realizarlas.

**ARTÍCULO 75°.-** Los funcionarios tiene la obligación de participar con carácter consultivo en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades del establecimiento.

**ARTÍCULO 76°.-** Los funcionarios tienen la obligación de integrar comisiones de concurso cuando le corresponda.

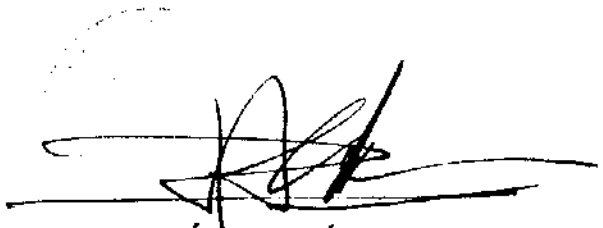
**ARTÍCULO 77°.-** Los funcionarios pueden ser objeto de las medidas disciplinarias de censura, multa y destitución .El procedimiento que debe utilizarse para aplicar las diferentes medidas disciplinarias, considera una investigación sumaria o un sumario administrativo dependiendo de la gravedad de la falta, sin perjuicio de que en el caso del Artículo 48° letras b) y h) de la Ley 19.378 y el artículo 123° de la Ley N° 18.883, requiere obligatoriamente sumario administrativo.

Estos procesos disciplinarios son actos sujetos al trámite de registro ante la Contraloría General de la República.

**ANÓTESE y transcribese** a la Dirección de Control, Secretaría Municipal, Dirección de Asesoría Jurídica, Dirección Área Social, Dirección Área Administración y Finanzas, Dirección del Trabajo, Ministerio de Salud, y **pase a la Dirección de Salud, para su conocimiento y fines consiguientes.**

**FIRMADO:**

  
**ALFREDO EGANA RESPALDIZA**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**  
AER/tbp.  
20.10.2005

  
**RAÚL ALCAÍNO LIHN**  
**ALCALDE DE SANTIAGO**