

MUNICIPALIDAD DE RÍO NEGRO
SECRETARIA MUNICIPAL

ACTA N° 015/2013
SESIÓN ORDINARIA CONCEJO MUNICIPAL

En Río Negro a 3 de Abril de 2013, siendo las 09:10 horas, el señor Alcalde de la comuna **CARLOS SCHWALM URZUA**, da por iniciada la sesión ordinaria, en nombre de Dios y de la Patria, contándose en la oportunidad con la asistencia de los concejales que seguidamente se individualizan:

MONICA VILLARROEL ALVARADO
CARLOS KUSCH BARRIENTOS
RODRIGO SEPÚLVEDA MUÑOZ
JESSICA VIDAL BITTNER
JAIME RAMOS PAIRICAN
JAIME VÁSQUEZ TURRA

Asisten los funcionarios señores Alicia Villar Vargas, Richard Santana Opitz y María Eugenia Prieto Arriagada.

Actúa como Secretario de Actas y Ministro de Fe el Secretario Municipal Amador Ojeda Sánchez.

TABLA:

1. LECTURA ACTA SESION ANTERIOR.
2. LECTURA DE CORRESPONDENCIA.
3. INFORME DE CONTRATACIONES Y ADJUDICACIONES.
4. COMODATO BIENES MUNICIPALES.
5. REGLAMENTO DE CARRERA FUNCIONARIA LEY N° 19.378 DEPTO. DE SALUD RIO NEGRO y REGLAMENTO DE CALIFICACION DEL PERSONAL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL LEY N° 19.378 COMUNA RIO NEGRO.
6. MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS
7. VARIOS.

DESARROLLO:

1.- LECTURA ACTA SESION ANTERIOR.

El Secretario da lectura al Acta correspondiente a la sesión ordinaria de fecha 27 de Marzo de 2013, la que es aprobada sin observaciones.

2.- LECTURA DE CORRESPONDENCIA.

El Secretario procede a dar lectura, en primer lugar, a la correspondencia recibida, la que se detalla seguidamente:

Oficio N°1/2013 Comité de Adelanto Pro Asfalto Huentelelfu: Solicita cesión en comodato del inmueble de la ex Escuela Rural Las Encinas.

El Secretario procede a dar lectura, en segundo lugar, a la correspondencia despachada, la que se detalla seguidamente:

Oficio N° SEC 637-033 de 2 de Abril de 2013 a Comisario de Carabineros de Río Negro: Hace llegar felicitaciones por Cuenta Pública, a petición concejales señores Carlos Kusch y Jaime Vásquez.

Oficio N° SEC 638-034 de 2 de Abril de 2013 a Seremi Transportes: Solicita fiscalización por cobro de pasajes a alumnos con Pase Escolar, en horario de buses de las 10:00, trayecto Osorno – Río Negro, a petición concejal señor Jaime Vásquez.

Sobre la materia el señor Alcalde informa que el Oficio dirigido a la Junta Nacional de Bomberos, relacionado con el accidente del voluntario señor Ernesto Villarroel Alvarado, se remitirá en el día de hoy.

Además el Secretario informa que se remitió un correo electrónico a las diversas unidades municipales, con las peticiones formuladas por los señores concejales en la sesión del 27 de Marzo de 2013.

3.- INFORME DE CONTRATACIONES Y ADJUDICACIONES.

El señor Alcalde hace entrega del informe de contrataciones y adjudicaciones a que se refiere el inciso séptimo del artículo 8° de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, correspondiente al período comprendido entre el 27 de Marzo y el 2 de Abril de 2013, cuyo texto se inserta a continuación.

a) Adjudicación de Licitaciones Públicas y/o Privadas.

Proyecto	Contratista	Monto \$	Plazo
Transporte de alumnos desde sectores rurales Tramo 1	Germán Roberto Zúñiga Contreras	3.225.000	Abril-Mayo
Transporte de alumnos desde sectores rurales Tramo 3	Benjamín Alejandro Oyarzun Arriagada	6.450.000	Abril-Mayo
Mejoramiento Escuela Andrew Jackson	Raúl Ruiz Arriagada	39.954.683	60
Mejoramiento Escuelas Rurales Comuna de Río Negro	Raúl Ruiz Arriagada	16.568.232	60
Centro Productivo Tres Esteros	Constructora D y P Limitada	9.542.467	35

b) Contratación de personal.

Municipalidad:

No hay.

Educación:

ESCUELA	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	
ANDREW JACKSON	LABORDE ANGULO	MARIA SOLEDAD
ANDREW JACKSON	ACLE SIDLER	YANNETH DEL CARMEN
ANDREW JACKSON	ZUMELZU MELIA	MARTA ELIANA
ANDREW JACKSON	CASTILLO CID	MYRIAM ZAFIRA
ANDREW JACKSON	CASTILLO CID	MYRIAM ZAFIRA
ANDREW JACKSON	BARRIENTOS VILLARROEL	VIVIAN NICOLE
ANDREW JACKSON	CARRILLO SOTO	JOSE MIGUEL
ANDREW JACKSON	MUÑOZ MALDONADO	CECILIA BEATRIZ
ANDREW JACKSON	MUÑOZ MALDONADO	CECILIA BEATRIZ
ANDREW JACKSON	LAVADO ARANDA	VALESCA ANDREA
ANDREW JACKSON	YAÑEZ VARGAS	CLAUDIA EUJENIA
ANDREW JACKSON	YAÑEZ VARGAS	CLAUDIA EUJENIA
ANDREW JACKSON	GONZALEZ OYARZUN	CLAUDIA ANDREA
ANDREW JACKSON	BUENO VIDAL	JONATHAN JAVIER
ANDREW JACKSON	MARTINEZ OYARZUN	MARIBEL YOHANNA
RIACHUELO	ACLE DOMKE	LEYLA YOHANNA
RIACHUELO	ANDRADE BUSTAMANTE	RAFAEL LEONCIO

RIACHUELO	SALDAÑA MENA	LUIS MARCELO
RIACHUELO	BARRIENTOS BELLO	MARCO ANTONIO
RIACHUELO	AZOCAR CARCAMO	GIMENA ANDREA
RIACHUELO	CARRASCO ACLE	CLARA ELENA
RIACHUELO	ALTAMIRANO CHAVEZ	JEANNETTE DEL CARMEN
RIACHUELO	SOTO ABURTO	INGRID VIVIANA
RIACHUELO	JARAMILLO MARTINEZ	JEANETTE DEL CARMEN
RIACHUELO	TURRA PERALTA	RODRIGO GONZALO
RIACHUELO	MARTINEZ VIDAL	JACQUELINE IVONNE
RIACHUELO	PARRA CELIS	CELIA ESTER
RIACHUELO	PEREZ CARRASCO	LORENZO FRANCISCO
RIACHUELO	IMIO IMIO	LORENZA
RIO NEGRO	HIDALGO SALDIVIA	ADRIANA ELSA
RIO NEGRO	MUÑOZ TRIVIÑO	EMILIANO
RIO NEGRO	CARRILLANCA JARAMILLO	JORGE IVAN
RIO NEGRO	RIVAS GAY	ANA BELEN
RIO NEGRO	VASQUEZ AÑAZCO	CARLOS MAURICIO
RIO NEGRO	CHACON CAÑOLES	MARLLORY ANDREA
RIO NEGRO	HENRIQUEZ CARDENAS	DANIELA ELIZABETH
RIO NEGRO	LLANLLAN CARDENAS	JUAN MILTON
RIO NEGRO	MALDONADO AGUILA	YOSELIN PAMELA
RIO NEGRO	GUTIERREZ AVILEZ	EDUARDO ALBERTO
CASA DE LATA	SANDOVAL MELLA	MARIO HUMBERTO
CHEUQUEMO	MARTINEZ GUZMAN	MIRIAM PAULINA
EL BOLSON	GONZALEZ SOTO	CLAUDIO ALEJANDRO
LOS CASTAÑOS	SANCHEZ LINGAI	CECILIA JULIETA
SAN FLORENTINO	CEA GALLARDO	MARIA ELIANA
SAN FLORENTINO	MANCILLA SANCHEZ	MARISA YANETT
DAEM	OLAVARRIA VILLARROEL	GLADYS DISNARDA
DAEM	BERROCAL DUHALDE	CLAUDIA ANDREA

Salud:

No hay.

Sobre el tema el señor Alcalde complementa que la contratación del personal en el área de educación está respaldada por los respectivos planes de las Escuelas.

Respecto al tema intervienen los señores concejales señalando lo que a continuación se resume:

Concejal señor Jaime Vásquez: Se aprecia que todo el personal contratado se desempeñará en el aula, lo que se ajusta a la finalidad de la SEP.

Concejal señor Jaime Ramos: No es que esté en desacuerdo con la adjudicación de obras a contratista locales, pero al igual que en oportunidades anteriores hago presente que es necesario tomar los resguardo suficientes cuando se hace respecto a más de una. La adjudicación genera alegría en los contratistas, pero cuando, por variadas razones, no pueden cumplir con los contratos viene la desilusión y también las culpas a los actores políticos, los que son indicado como responsable de las determinaciones.

Insisto en que es necesario ser riguroso en la fiscalización de las obras, para no caer en situaciones como la ya acaecidas.

Respecto a la intervención del concejal señor Ramos el señor Alcalde señala que se están incorporando exigencias dentro de las bases de los llamados a licitación, para asegurar el cumplimiento de los contratos.

Concejal señorita Jessica Vidal: En el listado de personal contratado solo aparece una persona para desempeñarse en el subsector lengua indígena de las escuelas rurales. ¿Qué va a pasar con dicho subsector en las demás escuelas teniendo en cuenta que los profesores actuales no cuentan con la experticia para entregarlo al alumnado?

Respecto a la intervención de la concejal señorita Jessica Vidal el señor Alcalde señala que el tema de enseñanza de la lengua indígena es necesario socializarlo, ya que si bien existen disposiciones del Ministerio de Educación, no existe la definición de contenidos y hay padres y apoderados que no están de acuerdo con que ella se dicte.

Concejal señor Jaime Ramos: Si en el periodo electoral el mundo indígena fue considerado como importante, porque no replicar la misma actitud cuando se adoptan determinaciones respecto de él en la educación.

Es lamentable que no se le de importancia a la enseñanza de la lengua indígena y que iniciativas que dieron a conocer a la comuna a nivel nacional, como el Taller de la Escuela de Riachuelo, ahora se encuentren en decadencia.

Respecto a la intervención del concejal señor Ramos el señor Alcalde señala que no hay dudas de que el Municipio va a cumplir con las exigencias del Ministerio de Educación, pero también es necesario escuchar y tener en cuenta las expectativas de los padres y apoderados.

Concejal señor Jaime Vásquez: Del listado de personal contratado por la SEP se desprende que existe un gran número por escuela, por lo que sería necesario conocer cuáles son las metas de cada establecimiento respecto al SIMCE de este año.

Concejal señorita Jessica Vidal: Las metas de los respectivos establecimientos han sido dadas a conocer en sus Cuentas Públicas y en el contexto del trabajo de la Comisión de Educación se puede pedir mayor información.

4.- COMODATO BIENES MUNICIPALES.

El señor Alcalde señala que tal como se dio a conocer en la correspondencia recibida, existe la petición del Comité de Adelanto Pro Asfalto Huentelelfu, de la cesión en comodato del inmueble de la ex Escuela Rural Las Encinas. Agrega que la propuesta es cederlo por un plazo de 30 años.

Respecto al tema intervienen los señores concejales, señalando lo que a continuación se resume:

Concejal señor Rodrigo Sepúlveda: Si la organización peticionaria está haciendo un buen trabajo no veo inconveniente para cederle el inmueble en comodato.

Concejal señor Carlos Kusch: Si la organización se hace responsable de los gastos de mantención y consumos básicos no hay problema en ceder el inmueble.

Concejal señor Jaime Ramos: Encuentro bien que se entreguen a las organizaciones aquellos inmuebles que ya no se utilizan con fines educacionales, pero es necesario estandarizar los plazos de los comodatos, ya que unos se entregan por 30 y otros por 99 años.

Finalmente se realiza la votación, aprobándose por unanimidad la cesión en comodato del inmueble de la ex Escuela Las Encinas al Comité de Adelanto Pro asfalto Huentelelfu, por el plazo de 30 años. **(045)**

5.- REGLAMENTO DE CARRERA FUNCIONARIA LEY N° 19.378 DEPTO. DE SALUD RIO NEGRO Y REGLAMENTO DE CALIFICACION DEL PERSONAL ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL LEY N° 19.378 COMUNA RIO NEGRO.

En primer lugar el señor Alcalde señala que durante décadas ha estado vigente el reglamento de Carrera Funcionaria de Salud y que la idea es actualizarlo e introducirle modificaciones que vayan en beneficio de la carrera funcionarios de quienes se desempeñan y desempeñen, en el futuro, en el área de la salud municipal.

Seguidamente la Directora del Departamento de Salud señora Alicia Villar Vargas da a conocer los textos del los Reglamentos de Carrera Funcionaria Ley N°19.378 Departamento de Salud Río Negro y de Calificación del Personal Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal Ley N°19.378 Comuna Río Negro, los que se insertan a continuación.

REGLAMENTO MUNICIPAL N°

1

CARRERA FUNCIONARIA LEY N° 19.378
DEPTO. DE SALUD RIO NEGRO

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 RIO NEGRO

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 (CESFAM), Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) Postas Rurales, Estaciones Médicos Rurales y Personal Administrativo que realice labores directamente relacionadas con la Atención Primaria en la Ilustre Municipalidad de Rio Negro

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 la Ley 19.378, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidos horas semanales.

TITULO I

DOTACIÓN MUNICIPAL Y CATEGORÍA FUNCIONARIAS

Artículo 5° : 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 requiere para el funcionamiento de los Establecimientos de Atención Primaria de la comuna de Rio Negro.

Artículo 6° : El Departamento de Salud Municipal de Rio Negro, 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 Ministerial de Salud, un Consejero Regional y el Sr. Alcalde, quienes deben resolver la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

Artículo 7° : 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 8° : 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 56° de la Ley N° 18.575

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

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

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

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

Artículo 10° : 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 11°: 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 12°: 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 bienes.

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 N° 19.378.

Artículo 13°: 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 14°: 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 15° : Los sueldos bases que se establecen para el nivel 15 de la Carrera Funcionaria del Departamento de Salud Municipal de Rio Negro, serán los siguientes:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| a) Para la Categoría Funcionaria A : | \$ 528.162 |
| b) Para la Categoría Funcionaria B : | \$ 332.393 |
| c) Para la Categoría Funcionaria C : | \$ 189.374 |
| d) Para la Categoría Funcionaria D : | \$ 163.480 |
| e) Para la Categoría Funcionaria E : | \$ 151.984 |
| f) Para la Categoría Funcionaria F : | \$ 134.017 |

Artículo 16° : Los sueldos base vigentes para los quince niveles y cada Categoría Funcionara Municipal serán a contar del mes de Abril del 2013:

CATEGORIAS FUNCIONARIAS

NIVEL	A	B	C	D	E	F
1	1.161.956	808.920	433.237	359.656	334.365	294.837
2	1.120.107	770.459	405.879	324.803	316.183	266.263
3	1.073.179	728.072	396.865	312.394	302.686	256.091
4	1.021.098	697.220	380.938	299.984	289.235	245.918
5	980.992	661.507	362.321	287.574	269.033	235.745
6	937.407	620.769	345.431	275.165	255.815	225.573
7	890.480	591.661	328.372	262.755	244.087	215.399
8	845.219	557.617	311.138	250.347	232.742	205.227
9	799.965	523.865	294.195	237.937	221.205	195.053
10	720.390	487.606	275.455	225.527	209.739	184.881
11	696.075	443.741	261.970	213.119	198.131	174.708
12	669.411	404.459	246.506	200.709	186.594	164.534
13	612.044	378.108	224.954	188.300	175.057	154.362
14	570.188	357.895	207.420	175.890	163.521	144.189
15	528.162	332.393	189.374	163.480	151.984	134.017

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

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

INGRESO

Artículo 19° : El ingreso a la Carrera Funcionaria se efectuará previo Concurso Público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal y será convocado por el Alcalde.

Se 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 20° : 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/la directora(a) del Cesfam, el/la directora(a) 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	767	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 bienes, con un máximo computable de quince. Se reconocerán los años trabajados según lo establece la Ley 19.378 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, D, 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 24º : 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 Rio Negro.

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 Depto de Salud o 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 Rio Negro 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 Reglamento de Calificaciones que será parte integrante de este Reglamento, regulará, en cada uno de sus componentes, el proceso de calificación de lo trabajadores de la

dotación de salud municipal en la Comuna de Rio Negro, 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 usuario del 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 realizada por el jefe directo del trabajador, mediante el uso de una pauta de precalificación.

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 organigrama del Depto de Salud, el cual se notificara al funcionario respectivo.

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

Artículo 39° : La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1° 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 al final de 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 la Pauta de Precalificación, estampando el trabajador de su puño y letra su nombre, Rut 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 Rio Negro 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 Depto de Salud, 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 de acuerdo a los criterios de la comisión calificadora.
- 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 1	100 - 87
LISTA 2	86 - 77
LISTA 3	76 - 57
LISTA 4	57 - 0

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 promediar los puntos obtenidos por cada uno de los integrantes de la comisión calificadora. 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(a) del Depto de Salud o 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 Depto de Salud o 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 entregado por el mismo para su notificación.

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

Artículo 58° : La apelación se hará por el trabajador afectado al Presidente de la Comisión de 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 Rio Negro, el cual puede mantenerla o subirla.

Artículo 61° : 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 62° : 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 63° : Tendrán derecho a optar a la Asignación de Mérito, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.607 y su Reglamento Complementario, el 35% de los trabajadores mejor evaluados por categoría fusionada o no, 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 30% del Sueldo Base Mínimo Nacional Vigente al momento de quedar ejecutoriada la evaluación.
 - Al 11% siguiente una asignación correspondiente al 20% del Sueldo Base Mínimo Nacional vigente al momento de quedar ejecutoriada la evaluación.
 - Al 13% inmediatamente inferior una asignación correspondiente al 11% 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 tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.
- c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre 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, las cuales serán decretadas por el alcalde, serán:

- a) Una asignación para el Director del Cesfam: de un 30% del Sueldo Base más la Asignación de Atención Primaria
- b) Nueve asignaciones correspondiente al 15% del Sueldo Base más la Asignación de APS para:
 - Jefe Some
 - Jefe Áreas Procedimientos y Transversales
 - Jefe Cecosf
 - Jefe Estadísticas
 - Jefe Areas Clínicas y Salud Familiar
 - Jefe Sector Rural
 - Jefe Finanzas y RRHH
 - Encargada Comunal Promoción
 - Encargada Comunal CHCC

Artículo 66° : La comuna podrá otorgar Asignaciones Municipales Transitorias Anuales que estén debidamente fundadas de acuerdo a la disposición presupuestaria existente.

Artículo 67° : Las Asignaciones Municipales Transitorias otorgada para el año 2013, las cuales se reajustaran anualmente de acuerdo al reajuste del sector público y del presupuesto vigente son:

- a) Asignación de Encargado de Percapita urbano y rural: Se asignará una asignación mensual a los encargados de inscripción percapita urbano y rural correspondiente hasta un \$80.850 c/u
- 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 Cecosf, Postas y EMR de Salud Rural, por un valor de hasta \$ 66.075

- c) Asignación de Vigilancia y Seguridad. Se otorgara una asignación especial mensual al funcionario designado para abrir y cerrar el CESFAM en horarios no habituales por un valor de hasta \$37.640
- d) Asignación Especial a Categoría A (Médico y Odontólogo) de hasta \$714.000
- e) Asignación especial a Categoría B (Enfermer@s y Matrones) de hasta \$332.602
- f) Asignación Digitador Sigges : Se otorgara una asignación especial por responsabilidad de digitar SIGGES de hasta \$ 26.250, la cual estará sujeta a cumplimiento de metas.
- g) Se otorgara una asignación especial a auxiliar de Servicio Menor nivel 7 del CESFAM, correspondiente hasta \$10.949
- h) Director Depto de Salud ; esta asignación corresponderá al profesional categoría A o B que ocupe el cargo de Director del Depto de Salud o a quien se le asignen dichas funciones, con excepción de los reemplazantes por permisos , feriados o licencias médicas y ascenderá a la suma de hasta \$535.567 mensuales.
- i) Responsable Fondo Fijo; esta asignación será de hasta \$ 24.090, mensuales.
- j) Chofer; esta asignación será de hasta \$ 13.381, siempre y cuando no reciban asignación de conductores del MINSAL.
- k) Asignación Municipal : Correspondiente al 6% del Sueldo Base de cada Nivel y Categoría Funcionaria en compensación de Asignación de Zona, y para el personal que cumpla funciones permanentes en el Cecof de Riachuelo será del 10%.

Artículo 1º Transitorio : La dotación de Atención Primaria de Salud de la Comuna de Rio Negro para el año 2013, estará constituida por un total de horas semanales para toda la comuna de:

DETALLE	N° FUNCIONARIOS	N° HORAS
Categoría A Medico y Cirujano Dentista	07	308
Categoría B Otros Profesionales	20	880
Categoría C Técnicos de Nivel Superior	19	836
Categoría D Técnicos de Salud	05	220
Categoría E Administrativos de Salud	11	484
Categoría F Auxiliares de Salud	10	440
TOTAL DOTACION	72	3.168

**REGLAMENTO DE CALIFICACION DEL PERSONAL
ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD
MUNICIPAL LEY N° 19.378
COMUNA RIO NEGRO
TITULO I**

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1° : El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, y servirá de base para el reemplazo de funcionarios en la dotación. Además servirá para ponderar la contribución del trabajo al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

ARTICULO 2° : El sistema de calificaciones comprenderá dos precalificaciones realizadas por el jefe directo y equipo de salud, una calificación efectuada por la comisión y la eventual apelación que se realice ante el Alcalde.

La precalificación es la evaluación previa realizada por el jefe directo y el equipo de salud del funcionario. Ella no se expresará en puntaje sino que consistirá en una pauta de precalificación, instrumento constituyente del presente reglamento (Anexo N°1) que contendrá las evaluaciones cualitativas de los factores y subfactores, mediante conceptos de desempeño funcionario.

Los funcionarios serán evaluados por sus jefes directos y el equipo de trabajo al cual pertenece, los cuales deberán ser informados de quien será su jefe directo, para las precalificaciones.

La calificación es la evaluación realizada por la comisión de calificación o por el alcalde cuando corresponda.

ARTICULO 3° : Todos los funcionarios de la dotación deberán ser calificados y clasificados anualmente en una de las siguientes listas:

Lista N° 1 Excelencia

Lista N° 2 Buena

Lista N° 3 Condicional

Lista N° 4 Eliminación.

ARTICULO 4° : La calificación evaluará los 12 meses de desempeño funcionario, comprendido entre 1° de Septiembre y el 31 de Agosto del año siguiente. El proceso de calificaciones deberá iniciarse, en el mes de Octubre y quedará terminado a más tardar el 31 de Diciembre de cada año.

La calificación solo podrá considerar el desempeño del funcionario durante el periodo antes mencionado.

ARTICULO 5° : 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 Rio Negro 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
- Cuando se deba evaluar funcionarios de equipo Rural, se designara un representante que reemplazara al designado por los pares con menor votación.

Además integrará la comisión un delegado de la Asociación Gremial de los Trabajadores de Salud, que solo podrá participar como Ministro de Fe.

ARTICULO 6° : Los funcionarios que intervengan en el proceso calificadorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a calificaciones y de las previstas en este reglamento al formular cada uno de los conceptos y notas sobre los meritos o deficiencias de los funcionarios.

ARTICULO 7° : No será objeto de calificación los directivos de las asociaciones de funcionarios, salvo que expresamente lo solicitare el dirigente por escrito ante la Comisión de calificación, si no lo solicitare, regirá la ultima calificación para los efectos legales, según lo previsto en el inciso 3° del artículo 35 de la ley 19.296 (de Asociaciones gremiales).

ARTICULO 8° : Los funcionarios que por cualquier causa hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua, dentro del respectivo periodo de calificación no ingresarán al proceso calificadorio.

ARTICULO 9°: La autoridad máxima de la entidad administradora será personalmente responsable del cumplimiento del proceso calificadorio, debiendo para ello dictar las normas e instrucciones que sean pertinentes.

TITULO II

DEL PROCESO CALIFICATORIO

PARRAFO 1°

ARTICULO 10° : La hoja de vida, las dos precalificaciones, las anotaciones de merito y de demerito y la hoja de calificación constituyen elementos básicos del sistema de calificaciones.

ARTICULO 11° : La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo sólo podrá ser considerada una vez en las calificaciones del funcionario.

ARTICULO 12° : En caso de reclamo, el jefe directo o Director del establecimiento deberá notificar, dentro de 5 días hábiles, al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que dio origen a un reclamo realizado por un usuario interno y/o externo, dejando constancia en su hoja de vida.

ARTICULO 13° : Son anotaciones de merito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

Entre las anotaciones de merito figuran aspectos tales como la representación u otra actividad especial relacionado con el servicio, cuando estos no sean requisitos especificados de su cargo, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual, la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable siempre y cuando no sea remunerado ni con compensación horaria.

ARTICULO 14° : Son anotaciones de demerito a aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Entre las anotaciones de demerito se considerarán, sin que el señalamiento sea taxativo, el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como, infracciones a las instrucciones y ordenes de servicio, los atrasos en la entrega de trabajos, mal uso de los materiales y documentos a su cargo, y el no acatamiento del cumplimiento de la Ley N° 19378 y su reglamento.

ARTICULO 15° : El Departamento de Salud deberá utilizar los modelos de hoja de vida funcionaria, pauta de precalificación y hoja de calificación que se señalan en este reglamento y son:

a) HOJA DE VIDA: Documento a cargo de oficina de Personal del Departamento de Salud que deberá contener los antecedentes de cada funcionario, necesarios para el proceso de calificación, esto es: horas contratadas, capacitaciones, permisos, vacaciones, etc. Estos antecedentes, por su carácter de privados, deberán ser solicitados al encargado de personal por el Presidente de la Comisión de Calificación y deberán ser devueltos una vez finalizado el proceso. Deberá, además, dejarse constancia en este documento del puntaje obtenido en la calificación del periodo anterior, desglosado por factor.

b) PAUTA DE PRECALIFICACIÓN: Documento en el que el jefe directo resume y valora dos veces al año el desempeño de cada funcionario a su cargo. Se deja establecido que el proceso de precalificación deberá realizarse en los meses de marzo y agosto del periodo a calificar.

c) HOJA DE CALIFICACIÓN: Documento en el cual la comisión calificadora resume y valora anualmente el desempeño de cada funcionario en relación a los factores de calificación que establece el presente reglamento y deja constancia en el de la lista en que quedó calificado el funcionario.

d) HOJA DE APELACION: Documento en el cual el funcionario plantea los hechos en relación a los factores en que se desea apelar.

e) REGISTRO DE ANOTACION DE MERITO Y DEMERITO: Documento que será entregado por la oficina de personal del Departamento de Salud y serán anexadas a la hoja de vida de cada funcionario.

PARRAFO 2°

LOS FACTORES DE CALIFICACIÓN

ARTICULO 16° : La calificación evaluará los siguientes factores:

I.- FACTOR COMPETENCIA: Comprenderá la cantidad y calidad de trabajo y las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimiento, iniciativa, responsabilidad y creatividad.

SUBFACTORES A EVALUAR.

1.- Calidad, compromiso y eficiencia: Evalúa las características de la labor cumplida, mide la ausencia de errores en el trabajo y habilidad en su ejecución. Evalúa el grado de colaboración, espíritu de superación y propone soluciones efectivas.

2.- Cantidad de trabajo: Mide el cumplimiento del trabajo asignado, la prontitud y oportunidad en la ejecución.

3.- Atención al usuario: Evalúa la acogida, cordialidad, gentileza y disposición, informando y orientando adecuadamente al usuario interno y externo.

4.- Preparación y conocimiento: Mide el grado de conocimiento práctico y teórico que la persona tiene del trabajo que realiza. Además evalúa el interés demostrado en capacitarse.

5.- Responsabilidad: Evalúa el cumplimiento adecuado y oportuno de las ordenes, bienes a su cargo, tareas o cometidos que le impartan o encomienden sus superiores.

6.- Iniciativa y Creatividad: Evalúa la realización de actividades y la solución ante los problemas que se presenten Propone objetivos o procedimientos nuevos para la realización del trabajo asignado.

II.- FACTOR CONDUCTA FUNCIONARIA: Mide el comportamiento del trabajador con relación al cumplimiento de normas, acatamiento de disposiciones y disciplinas funcionaria.

SUBFACTORES A EVALUAR

1.- Asistencia: Mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo sin considerar licencias medicas. Se ausenta siempre avisando oportunamente y se preocupa de no afectar su lugar de trabajo.

2.- Permanencia: Mide la presencia en lugar destinado para cumplir su labor habitual, considerando permisos en forma reiterada.

3.- Puntualidad: Mide la exactitud en la entrada de la jornada laboral. Se considerara atraso desde los 6 minutos de su hora de ingreso. Se clasificara de acuerdo a los siguientes tramos:

Excelente: 0 atrasos

Bueno: 6 – 100 minutos de atraso

Regular: 101 a 200 minutos de atraso

Mal desempeño: 201 o más minutos de atraso

4.- Colaboración y Participación: Mide el interés de participar y la disposición a cooperar y colaborar más allá de sus actividades habituales demostrando su interés.

5.- Cumplimiento de normas y relaciones interpersonales: Mide cumplimiento a los reglamentos e instrucciones emanadas del departamento de salud y/o del establecimiento. Mide la interacción del trabajador con sus compañeros de trabajo, tanto iguales, superiores y subalternos.

6.- Comportamiento y presentación personal: Mide la rectitud, reserva y prudencia que se observa en sus actuaciones. Además evalúa la presentación personal e higiene acorde con la función que desempeña.

III.- FACTOR: DESEMPEÑO EN EQUIPO DE TRABAJO

Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. Este factor solo otorgará puntaje cuando se hayan cumplido total o parcialmente las referidas metas. En el caso que la entidad administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo, no se considerará este factor en la calificación. En este evento el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los restantes.

SUBFACTORES A EVALUAR

1.- Comunicación y Respeto: Mide la calidad de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupo de personas y el comunicarse con los demás...

2.- Cumplimiento de Metas: Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece.

ARTÍCULO 17° : El máximo puntaje computable por el conjunto de los factores será 100 puntos, los que se distribuirán de la siguiente forma:

1) **Factor Competencia:** Evaluación máxima 40 puntos.

2) **Factor Conducta Funcionaria:** Evaluación máxima 30 puntos.

3) **Factor Desempeño en Equipo de Trabajo:** Evaluación máxima 30 puntos.

ARTICULO 18° : el puntaje asignado a la calificación por el factor desempeño en el equipo de trabajo deberá ser proporcional al grado en que el respectivo equipo alcance las metas que se la han definido. Para este efecto, la entidad administradora deberá fijar los puntajes que corresponderán a los diferentes grados de cumplimiento de las metas, debiendo definir a lo menos tres de estos.

Excelente: 100% cumplimiento

Bueno: 80-99% cumplimiento.

Regular: 60-79% cumplimiento

Mal desempeño: 59% y menos.

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

ARTICULO 19° : Se establecen los siguientes coeficientes para los factores que se señalan.

FACTOR COEFICIENTE PUNTAJE MAXIMO

Competencia	1.0	40 Puntos
Conducta funcionaria	1.0	30 Puntos
Desempeño en equipo de trabajo	1.0	30 Puntos

Cuando no se hayan definido las metas a cumplir por los diferentes equipos de trabajo no se considerará este último factor para la calificación del personal, en cuyo caso se aplicaran los coeficientes que a continuación se señalan:

FACTOR COEFICIENTE PUNTAJE MAXIMO

Competencia	1.0	55 Puntos
Conducta funcionaria	1.0	45 Puntos

ARTICULO 20° : Los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo al siguiente puntaje:

LISTA 1: Excelencia:	87 a 100 puntos.
LISTA 2: Buena	77 a 86 puntos.
LISTA 3: Condicional	57 a 76 puntos.
LISTA 4: De Eliminación	56 o menos puntos.

PARRAFO 3°

DE LAS ETAPAS DEL PROCESO CALIFICATORIO.

ARTICULO 21° : El proceso calificador comprende las siguientes etapas:

a) Dos precalificaciones: Es la evaluación previa realizada 2 veces al año por el jefe directo del funcionario y el equipo de salud.

b) Calificación: La evaluación efectuada por la comisión de calificación teniendo como base las 2 precalificaciones realizadas por el jefe directo del funcionario y el equipo de salud.

c) Apelación: Los recursos con que cuenta el funcionario contra la resolución de la comisión calificadora.

ARTICULO 22° : Las precalificaciones que realiza el jefe directo, estarán constituidas por los conceptos y antecedentes que éste deberá proporcionar en la pauta de precalificación con las observaciones que amerite, considerándose para este efecto los reclamos y las anotaciones de merito y demerito efectuadas en la hoja de vida durante el respectivo periodo de calificación.

Las calificaciones deberán comprender dos precalificaciones efectuadas por el jefe directo y equipo de salud en los meses de marzo y agosto del periodo a calificar.

Para realizar la precalificación, la oficina de personal del Departamento de Salud deberá entregar a la dirección, dentro de los primeros tres días del mes de septiembre de cada año, las hojas de vida del personal de su dependencia.

ARTICULO 23° : Los 2 funcionarios serán elegidos por establecimiento, por categoría y votación directa. Cuando no existan los 5 funcionarios de la misma categoría, estos se agruparán según Art.33 del Reglamento de la Ley 19.378.-

ARTICULO 24° : El secretario de la comisión será elegido dentro de los dos funcionarios por estamento integrantes de la comisión y si no hay acuerdo será designado por el Presidente de la misma.

ARTICULO 25° : Los dos representantes por estamento serán elegidos por sus pares, antes del 30 de septiembre, y entregados los nombres a la dirección del Centro de Salud.

Para que esta elección sea válida deberán participar, a lo menos, el 50% más uno de los funcionarios a calificar pertenecientes al estamento.

ARTICULO 26° : La Directora del Depto de Salud, convocará a elección dentro de los primeros diez días del mes de Octubre, indicando el lugar donde se llevará a efecto a fin de que los funcionarios, en voto personal y secreto expresen el nombre de su representante ante la comisión calificadora respectiva, siendo elegidas las dos más altas votaciones.

El director del Depto. de Salud deberá prestar la colaboración necesaria para una adecuada realización del proceso eleccionario del representante del personal. La votación deberá realizarse en el establecimiento de Salud Municipal y dentro de la respectiva jornada de trabajo.

ARTICULO 27° : La comisión calificadora deberá constituirse en el mes de Octubre, correspondiendo al que actúa como presidente, convocar la sesión para la fecha indicada. La comisión iniciará el proceso calificadorio el día siguiente hábil al de su constitución, debiendo estar terminadas las calificaciones, en poder del secretario para su notificación, como fecha máxima el último día hábil del mes de Diciembre

ARTICULO 28° : Los acuerdos de la comisión calificadora deberán ser siempre fundados y se anotarán en las actas de calificaciones. Se adoptarán por mayoría de votos y las deliberaciones y anotaciones serán confidenciales. En caso de empate decidirá el voto del presidente de la misma. Además, la comisión se reserva el derecho de subir, mantener o bajar las precalificaciones del funcionario calificado.

Se establece que el puntaje de presentación para el proceso calificadorio se obtendrá del promedio de las dos precalificaciones anteriores, según corresponda, y será la propia comisión la encargada de ponderar dichos puntajes antes de iniciar el proceso calificadorio.

Los integrantes de la comisión calificadora serán evaluados por la propia comisión con exclusión del afectado.

ARTICULO 29° : La comisión funcionará con la totalidad de sus miembros y será presidida por el funcionario del área de Salud designado por la autoridad máxima de la entidad administradora, la/el cual durará en su mandato 2 periodos de calificaciones..

En caso de ausencia de uno de ellos, será reemplazado por el suplente que corresponde.

ARTICULO 30° : La documentación del proceso de calificaciones consiste en pauta de precalificaciones, hoja de vida del funcionario, hoja de calificación, libro de actas, hoja de apelación, anotaciones de merito y demerito, y la correspondiente resolución de contraloría si la hubiere. Tendrán el carácter de confidencial y se mantendrán en poder de la o él presidente de la comisión y/o Director(a) del Depto. de Salud.

Queda prohibido a los miembros de la comisión divulgar y/o comentar los acuerdos adoptados aún después de terminado el proceso de calificación. En caso

comprobarse que algún miembro de la comisión a divulgado o comentado algún acuerdo será objeto de una anotación de demerito de parte del presidente de la comisión y/o Director(a) del Depto. de Salud.

ARTICULO 31° : La notificación de la resolución de la comisión calificadora deberá realizarse dentro del plazo de 5 días hábiles desde la fecha de la última sesión de calificación. La notificación la practicará el/la directora(a) del Centro de Salud o quien lo subrogue, quien deberá entregar copia autorizada a quien lo solicite, del acuerdo respectivo de la comisión calificadora y exigir la firma del funcionario o dejar constancia de su negativa a firmar.

ARTICULO 32° : Los funcionarios que desempeñen labores en Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) y las Postas de Salud Rural podrán elegir un representante entre sus pares para poder representarlo solo cuando se califique a los encargados de dichos establecimientos. Además los acompañara el funcionario de mayor votación de entre los dos representantes de su estamento.

ARTICULO 33° : Se deja establecido que el 35% de los funcionarios de cada estamento calificado optarán al merito, los porcentajes de cada tramo están definidos en el Reglamento de la Carrera Funcionaria.

ARTICULO 34° : El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3 deberá cesar sus funciones en el Centro de Salud, dentro de los 15 días hábiles a la toma de razón de la resolución de la Contraloría General de la República que falle el reclamo.

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3 en virtud de lo expuesto en el Art.36 de la ley 18.883, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificaciones sea por dos años consecutivos.

ARTICULO 35° : Una vez ejecutoriada las calificaciones, los secretarios de las comisiones calificadoras las enviaran, con sus antecedentes a la oficina de personal del Departamento de Salud.

ARTICULO 36° : Las apelaciones del proceso calificadorio serán evaluadas y analizadas por la Autoridad Máxima de la comuna, previa consulta de antecedentes a la comisión de calificación, si así lo estima.

PARRAFO 4°

Del Merito Funcionario

ARTICULO 37° : Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, la entidad administradora confeccionará un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada categoría del establecimiento en orden descendiente conforme al puntaje obtenido.

Dicho escalafón servirá de base para la determinación de aquellos funcionarios que tendrán derecho a la asignación anual de merito.

ARTICULO 38° : La asignación anual de merito se sujetara a las reglas indicadas en el Art.34 al 36 del Reglamento de la Ley 19.379, Párrafo Merito Funcionario.

ARTICULO 39° : El presente reglamento se entiende incorporado al Reglamento de Carrera Funcionaria del Departamento de Salud de la Municipalidad de Rio Negro.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTICULO 1° Transitorio: Este reglamento estará sujeto a modificaciones, según acuerdo del Concejo Municipal.

ARTICULO 2° Transitorio: Para iniciar el proceso calificador con el nuevo reglamento, se realizará una precalificación a más tardar en el mes de mayo y la correspondiente a Agosto, para que al año siguiente se realicen las dos, como consta en el presente reglamento.

ARTICULO 3° Transitorio: LA PAUTA DE PRECALIFICACIÓN (Anexo N° 1) y la HOJA DE CALIFICACION (Anexo N° 2) serán parte de este reglamento.

La pauta de precalificación se utilizará en forma conceptual. Serán considerados los siguientes conceptos.

Definición de conceptos:

Excelente: Concepto aplicable al trabajo que en el factor o elemento de éste ha tenido un desempeño por sobre lo establecido o lo esperado. Sus actuaciones y conductas al respecto son meritorias y contribuyen al mejoramiento de la función o del cargo.

Bueno: Concepto a ser aplicado al trabajador que en el factor o elemento de este ha tenido un desempeño según lo establecido o esperado por el servicio. Sus actuaciones son confiables y dan garantía.

Regular: Concepto a ser aplicado al trabajador en que cada factor o elemento de éste ha tenido un desempeño solo suficiente para cumplir con la función de su cargo sin esforzarse mayormente. Su actuar denota falta de regularidad e insuficientes avances en la superación de errores, precisando un mejoramiento efectivo para alcanzar el nivel requerido en el cargo.

Mal desempeño: Concepto aplicable al trabajador que en cada factor o elemento de éste ha tenido un desempeño imperfecto, defectuoso, o incompleto, con evidente deterioro en el cumplimiento de la función. Presenta fallas reiteradas y no hay respuesta positiva a las observaciones efectuadas. Consta de ello en la hoja de vida.

ARTICULO 4° Transitorio : Los Coeficientes de HOJA DE CALIFICACIÓN serán los siguientes:

FACTORES SUBFACTORES y COEFICIENTES

FACTOR COMPETENCIA	40 puntos
Calidad, compromiso y eficiencia	0.22
Cantidad de Trabajo	0.11
Atención al usuario	0.20
Preparación y Conocimiento	0.14
Responsabilidad	0.22

Iniciativa y Creatividad	0.11
FACTOR CONDUCTA FUNCIONARIA	30 puntos
Asistencia	0.25
Permanencia en el lugar de trabajo	0.10
Puntualidad	0.10
Colaboración y participación	0.23
Cumplimiento de Normas y relaciones interpersonales	0.15
Comportamiento y presentación personal	0.17

DESEMPEÑO EN EQUIPO DE TRABAJO	30 PUNTOS
Comunicación y respeto	0.5
Cumplimiento de metas	0.5

ARTICULO 5° Transitorio : A él/la funcionario(a) la comisión calificadora le asignara un puntaje de acuerdo a su precalificación según lo siguiente:

Factor Competencia:

- Precalificado(a) en Excelente Desempeño su puntaje fluctuara entre 35 y 40 puntos
- Precalificado(a) en Buen Desempeño su puntaje fluctuara entre 29 y 34 puntos
- Precalificado(a) en Regular Desempeño su puntaje fluctuara entre 23 y 28 puntos
- Precalificado(a) en Mal Desempeño su puntaje fluctuara entre 0 y 22 puntos

Factor Conducta Funcionaria y Factor Desempeño en Equipo de Trabajo:

- Precalificado(a) en Excelente Desempeño su puntaje fluctuara entre 25 y 30 puntos
- Precalificado(a) en Buen Desempeño su puntaje fluctuara entre 20 y 24 puntos
- Precalificado(a) en Regular Desempeño su puntaje fluctuara entre 15 y 19 puntos
- Precalificado(a) en Mal Desempeño su puntaje fluctuara entre 0 y 14 puntos

Respecto al tema intervienen los señores concejales, señalando lo que a continuación se resume:

Concejal señorita Jessica Vidal: Felicito a la señora Alicia Villar por el nivel de profesionalismo mostrado en su gestión y por su preocupación por arreglar la carrera funcionaria del personal de salud. Lo importante además es que los Reglamentos dados a

conocer están validados por los funcionarios y que su aplicación no va a significar rebajas de sueldo.

Concejal señor Jaime Ramos: Destaco el hecho que en la gestión de salud se han transparentado los procesos y decisiones.

Concejal señor Jaime Vásquez: Felicito al personal de salud, por realizar una buena gestión en lo que respecta a captación de recursos externos.

Concejal señor Carlos Kusch: Se aprecia una buena labor en salud, lo que me lleva a felicitar al personal.

Finalmente se realiza la votación, aprobándose por unanimidad los Reglamentos de Carrera Funcionaria Ley N°19.378 Departamento de Salud Río Negro y de Calificación del Personal Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal Ley N°19.378 Comuna Río Negro. **(046)**

6.- MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS.

En primer lugar el Jefe de Personal y Finanzas del Departamento de Salud señor Richard Santana Opitz da a conocer las modificaciones propuestas al Presupuesto de esa Área, cuyo detalle se inserta a continuación:

PARTIDA	DETALLE	Área Gestión		AUMENTO (\$)	DISMINUCIÓN (\$)
INGRESOS					
11515	Saldo Inicial de Caja	(1)	(1)	32.113	
TOTAL				32.113	
EGRESOS					
2152101	Personal de Planta		(2)	14.025	
2152102	Personal a Contrata		(3)	4.950	
2152204	Bienes y Servicios de Consumo		(4)	13.138	
TOTAL				32.113	

OBSERVACIÓN:

Área de Gestión: 1 Gestión Interna

MOTIVOS MODIFICACIONES:

- 1.- Saldo Inicial de Caja año 2013.
- 2.-Aumento de Gastos "Personal de Planta"
- 3.-Aumento de Gastos "Personal a Contrata"
- 4.- Aumento de gastos en Medicamentos y Productos Químicos de Laboratorio.

En segundo lugar la Jefe de Personal y Finanzas del Departamento de Educación señorita María Eugenia Prieto Arriagada, da a conocer las modificaciones propuestas al Presupuesto de esa Área, cuyo detalle se inserta a continuación:

MODIFICACION N° 01

Cuenta	Detalle		Aumentar (M\$)	Disminuir (M\$)
05.03	INGRESOS De Otras Entidades Públicas	(1)	18.613	
TOTAL			18.613	
EGRESOS				
22.04	Materiales de Uso o Consumo Cte	(2)	699	
29.04	Mobiliario y Otros	(3)	17.914	
TOTAL			18.613	

MOTIVOS MODIFICACIONES:

- 01.-Proyecto de Equipamiento para establecimiento Municipal Subvencionado de Enseñanza Media Técnico Profesional "Liceo José Toribio Medina", TP2.0; Decreto Supremo de Educación N° 423 de 2007 Año 2012.
- 02.-Adquisición de material de apoyo para la carrera de gráfica.
- 03.- Adquisición de Mobiliarios y Otros para la carrera de gráfica.

MODIFICACION N° 02

Cuenta	Detalle		Aumentar (M\$)	Disminuir (M\$)
	<u>EGRESOS</u>			
22.04.001	Materiales de Oficina	(1)		3.601
22.04.002	Textos y Otros Materiales de Enseñanza	(2)	2.924	
22.04.009	Insumos Computacionales	(3)	385	
29.06	Equipos Informáticos	(4)	292	
	TOTAL		3.601	3.601

MOTIVOS MODIFICACIONES:

1, 2, 3 y 4 Ajustes a la Cuentas del Fagem 2012, para adquisición de materiales De enseñanza, insumos computacionales y equipos informáticos.

MODIFICACION N° 03

Cuenta	Detalle		Aumentar (M\$)	Disminuir (M\$)
	<u>INGRESOS</u>			
15	Saldo Inicial de Caja	(1)	24.349	
	TOTAL		24.349	
	<u>EGRESOS</u>			
22.01	Alimentos y Bebidas	(2)	192	
22.02	Textiles, Vestuario y Calzado	(3)	1.964	
22.03	Combustibles y Lubricantes	(4)	96	
22.04	Materiales de Uso o Consumo	(5)	9.509	
22.05	Consumos Básicos	(6)	253	
22.06	Mantenimiento y Reparaciones	(7)	373	
22.07	Publicidad y Difusión	(8)	23	
22.08	Servicios Generales	(9)	217	
22.09	Arriendos	(10)	220	
22.11	Servicios Técnicos y Profesionales	(11)	9.842	
29.04	Mobiliario y Otros	(12)	822	
29.06	Equipos Informáticos	(13)	205	
34.07.001	C x Bienes y Serv. consumo	(14)	390	
34.07.002	C x P Iniciativas de Inversión	(15)	243	
	TOTAL		24.349	

MOTIVOS MODIFICACIONES:

1.- Saldo Parcial de Caja
 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12y 13,14 y 15 Deuda Flotante , Ordenes de Compra \$ 22.357.000.- Y Convenios \$ 1.359.000.-, año 2012

MODIFICACION 04

Cuenta	Detalle		Aumentar (M\$)	Disminuir (M\$)
05.03	De Otras Entidades Públicas	(1)	4.041	
			4.041	

<u>EGRESOS</u>				
21.01	Personal de Planta	(2)		2.281
21.02	Personal a Contrata	(3)		1.496
21.03	Otras Remuneraciones	(4)		264
TOTAL				4.041

MOTIVOS MODIFICACIONES:

01. Ingreso Aporte MINEDUC Ley N° 19.715 Excelencia Académica I Trimestre año 2013, Escuela Río Negro.

02, 03 y 04 Cancela Bono de Excelencia Académica I Trimestre año 2013 personal Escuela Río Negro.

Respecto a las modificaciones propuestas al Presupuesto del Area de Educación intervienen los señores concejales, señalando lo que a continuación se resume:

Concejal señor Jaime Ramos: Si hay facturas del año pasado pendiente de pago, cuál es el motivo que recién en el mes de abril se estén incorporando los recursos para pagarlas.

Respecto a la intervención del concejal señor Ramos la señorita María Eugenia Prieto señala que lo normal sería que el proceso fuera más rápido, pero que lamentablemente algunas facturas llegan muy tarde.

Concejal señor Jaime Ramos: Sería bueno elaborar un instructivo a nivel municipal que considere las normas para agilizar los procesos de pago de facturas a proveedores, ya que con las demora se les perjudica.

Concejal señor Jaime Vásquez: En el tema de las compras y los correspondientes pagos hay diversas aristas, como problemas de las guías de despacho, escaso personal para atender los procesos, etc. Es conveniente que exista más de un encargado de compras, con un dominio total del tema y que se revisen los procesos para evitar demoras en los pagos.

En tercer lugar el Secretario da a conocer las modificaciones propuestas al Presupuesto Municipal, cuyo detalle se inserta a continuación:

Partida	Detalle	Área Gestión		Aumentar M\$	Disminuir M\$
	<u>EGRESOS</u>				
	<u>PROGRAMA DIDEL</u>				
21.04.004	Prestación de Serv. En Prog.Comunitarios	(4)	(1)	294	
22.07.001	Servicios de Publicidad	(4)	(2)	156	
22.09.999	Otros	(4)	(3)		450
	<u>PROGRAMA PRODESAL III</u>				
22.04.999.005	Productos Farmacéuticos	(4)	(4)		400
22.04.015	Productos Agropecuarios y forestales	(4)	(5)	400	
	<u>PROGRAMA SENDA PREVIENE RIO NEGRO</u>				
21.04.004	Prestación de Serv. En Prog.Comunitarios	(4)	(6)		550
22.04.001	Material de oficina	(4)	(7)	150	
22.07.001	Servicios de Publicidad	(4)	(8)	150	
22.09.999	Otros	(4)	(9)	250	
TOTAL				1.400	1.400

OBSERVACION:

Área de Gestión : 1 Gestión Interna ;2 Servicios Comunitarios ,3 Actividades Municipales ,4 Programas Sociales, 5 Programas deportivos; 6 Programas Culturales.

- 1.-Suplemento gastos Honorarios Programa DIDEL
- 2.-Suplemento gastos Publicidad Programa DIDEL
- 3.-Disminución gastos Otros Arriendos Programa DIDEL
- 4.-Disminución gastos Productos Farmacéuticos Prodesal III
- 5.-Gastos en productos Agropecuarios (semillas)
- 6.-Gastos en Honorarios programa Senda Previene

7.-Gastos materiales de Oficina Senda Previene

8.- Gastos publicidad Programa Senda.

8.-Gastos Otros Arriendos Programa Senda.

Finalmente se realiza la votación, aprobándose por unanimidad las modificaciones a los Presupuestos de la Municipalidad y de las Área de Educación y Salud. **(047)**

7.- VARIOS.

En primer lugar el señor Alcalde señala que hay que determinar que concejales asistirán al Seminario Oratoria “El arte de la comunicación en público”, que se realizará en la ciudad de Puerto Varas, los días 9,10,11 y 12 de Abril de 2013.

Después de un intercambio de opiniones se realiza la votación acordando por unanimidad que los concejales señores Mónica Villarroel Alvarado, Rodrigo Sepúlveda Muñoz, Jessica Vidal Bittner y Jaime Ramos Pairican, representen al Concejo en el Seminario Oratoria “El arte de la comunicación en público”, que se realizará en la ciudad de Puerto Varas, los días 9,10,11 y 12 de Abril de 2013. **(048)**

Seguidamente el señor Alcalde señala que teniendo en cuenta el acuerdo adoptado anteriormente es necesario modificar el día de la segunda sesión ordinaria del Concejo del mes de Abril, ya que esta estaba programada para el día 10 .Señala que su proposición es realizarla el día Miércoles 17.

Realizada la votación se acuerda por unanimidad posponer la segunda sesión ordinaria del Concejo, del mes de Abril de 2013, para el día Miércoles 17. **(049)**

A continuación el señor Alcalde cede la palabra a los señores concejales, los que hace uso de ella señalando lo que a continuación se resume.

Concejal señor Rodrigo Sepúlveda: Cuando determinamos poner término a la carrera de Impresión Gráfica del Liceo José Toribio Medina, se habló de trabajar para la implementación de una nueva, por lo que mi consulta es cuál es el estado de avance.

¿Cuándo se realizará el concurso para proveer el cargo del Director del DAEM?

Respecto a la intervención del concejal señor Sepúlveda el señor Alcalde señala que efectivamente se tomó el acuerdo de cerrar la carrera técnica de Impresión Gráfica y que ya existen ciertos estudios anteriores sobre la implementación de nuevas carreras, siendo necesario socializarlos con la Comisión de Educación y con los demás estamentos y que a partir de esta semana se inician las gestiones para implementar el concurso, a través del sistema de alta dirección pública, para proveer la jefatura del DAEM.

Agrega el señor Alcalde que su visión es que el Liceo José Toribio Medina se transforme en la plataforma y trampolín para que sus alumnos accedan a la Universidad, para lo cual debería tener solo la línea de científico humanístico y en lo que respecta a carrera técnicas fortalecer la enseñanza media de la Escuela de Riachuelo.

Concejal señor Jaime Vásquez: Recibí una petición de los vecinos del sector Balmaceda Sur de aumentar a la frecuencia de retiro de basura, ya que a la fecha solo se hace una vez a la semana, lo que es insuficiente. Además indican que cuando el día Viernes es feriado deben permanecer con sus residuos por quince días.

La calle Bernardo O’Higgins, entre Balmaceda y Punta Arenas está muy descuidada, por lo sería necesario disponer que la empresa de aseo realice algunas labores de limpieza.

En el Diario Austral de Osorno, edición del 31 de Marzo del presente año, apareció una crónica respecto a la entrega del Manual de Educación Pública, llamando la atención la ausencia de representantes de Río Negro.

Reitero la conveniencia de tener una reunión de la Comisión de Educación para analizar los Proyectos Educativos de las Escuelas. Esta reunión es relevante teniendo en cuentas las mediciones del SIMCE que se vienen y a la necesidad de potenciar el desarrollo intelectual de los niños.

El potenciar el desarrollo intelectual de niño, según experiencia personal, debe hacerse desde el nivel pre básico, por lo que resulta relevante consensuar estrategias con los Directores y Jefes Técnicos de los establecimientos educacionales y a la vez mostrarles experiencias exitosas.

Respecto a la intervención del concejal señor Vásquez el señor Alcalde señala que dentro de las estrategias de trabajo en el área de educación resulta pertinente incorporar las reuniones con la Comisión de Educación y que la concesión del servicio de aseo existente no permite aumentar la frecuencia del retiro de basura, pero es posible incorporarla en la nueva licitación.

Después de un intercambio de opiniones se concuerda en realizar la reunión de la Comisión de Educación el día 17 de Abril de 2013, a las 14:30 horas.

Concejal señorita Jessica Vidal: Tengo el requerimiento de los vecinos de las calles Balmaceda, Mac Iver y Avenida Buschmann, de que se adopte alguna medida para terminar con los ruidos molestos que genera la Discoteque existente en el sector, situación que afecta su calidad de vida, especialmente a personas que están enfermas.

Respecto a la intervención de la concejal señorita Jessica Vidal el señor Alcalde señala que se insistirá ante la autoridad sanitaria para que fiscalice la emisión de ruidos molestos que se emiten desde el local comercial aludido.

Concejal señor Carlos Kusch: ¿En qué situación están los trabajos de la ciclovia de la Avenida Padre Hurtado? y ¿La ciclovia sólo existirá en un lado de la vía?

El rodado del puente Huillinco sigue sin ser reparado.

En el sector del monolito en homenaje al Padre Hurtado, acceso a Río Negro, es conveniente recuperar la iluminación que en algún momento existió.

Respecto a la intervención del concejal señor Kusch el señor Alcalde señala que se contempla solo un lado de ciclovia y que desconoce la situación actual de esas obras debido a que son administradas por Vialidad y no por el Municipio; que en el proyecto de mejoramiento del alumbrado público, que está en la etapa de preparación de la licitación pública, se considera la iluminación del sector del monolito en homenaje al Padre Hurtado y que se reiterará el Oficio a Vialidad por la reparación del puente Huillinco.

Concejal señor Jaime Ramos: Recibí informe de la unidad de Secpla, respecto a mi petición de información sobre los trabajos insertos en el Proyecto de alcantarillado Población El Trébol y Calle Ramírez, que se ejecutan en esta última arteria y que afectan al vecino señor Emir Turra, donde se expresa que se espera una respuesta de la Autoridad Sanitaria, pero ya existe un informe claro y contundente de Essal en el que se expresa la inconveniencia de construir soluciones particulares de alcantarillado. Creo que el funcionario de Secpla que elaboró el informe debe ser más riguroso con su trabajo.

Es necesario oficiar nuevamente a Vialidad por la mantención de los caminos rurales de la comuna. Días atrás, con sana envidia, pude constatar que en la vecina comuna de Purranque se ha realizado una excelente mantención, con recursos estatales. Es necesario mejorar nuestros caminos rurales, ya que tal como dije en oportunidades anteriores esto es un complemento para mejorar el acceso de la gente que concurre a nuestra Ruta Costumbrista.

Solicito constituir una comisión especial para estudiar y definir la regulación del transporte de pasajeros intercomunal, ya que a diario se registran demasiadas irregularidades. Esta comisión debe proponer una solución, ya que los empresarios no pueden seguir haciendo lo que quieren.

Hay una situación preocupante en la Escuela Río Negro, ya que las raciones alimenticias no cubren la totalidad del alumnado. Creo que si hacemos campañas para aumentar la matrícula deberíamos estar preparados para dar la atención adecuada.

En las próximas licitaciones del transporte escolar es necesario establecer cláusulas que indique horarios adecuados para llegar con los alumnos a los establecimientos educacionales, ya que se está dando que los alumnos de la Escuela de Riachuelo llegan con una hora de anticipación del inicio de la jornada escolar, lo que puede generar más de algún problema.

El día 28 de Marzo, junto a la concejal señorita Jessica Vidal concurrimos a una reunión en el Cesfam, donde pudimos apreciar una excelente presentación de parte de su Directora. Cabe hacer presente que en la tarde de hoy sesionará la Comisión de Salud del Concejo.

Es importante que la información que se entrega al Concejo no sea contradictoria. En este contexto, en una sesión anterior, el Administrador Municipal y Alcalde Subrogante nos informó que la Directora Subrogante del DAEM era la señorita María Eugenia Prieto y en la última reunión Ud., nos señala que dicho cargo es desempeñado por el señor Jaime Barría. ¿Cuál es la verdad señor Alcalde?

Respecto a la intervención del concejal señor Ramos el señor Alcalde señala que el Director Subrogante formal del DAEM es el señor Jaime Barría ; que los recorridos de transporte escolar se están ajustando para evitar la situación planteada; que realizará de inmediato gestiones respecto a las raciones alimenticias para la Escuela Río Negro y que muy pronto se tomaran drásticas medidas para regular el transporte de pasajeros. Agrega que se envió un Oficio a la Secretaría Ministerial de Transporte para oficializar los recorridos y a partir de la respuesta de dicha Seremi se implementarán las medidas correctivas.

Concejal señor Jaime Ramos: Solicito un informe sobre las multas aplicadas en Terminal de Buses por concepto de atraso en los horarios.

Concejal señorita Mónica Villarroel: Lamentablemente no estamos siendo equitativos con las medidas que se aplican a los empresarios de buses, centrando todas las medidas punitivas al señor Pérez, en circunstancias que hay otros que vulneran las reglas existentes.

A la empresa Pérez tenemos que agradecerle ya que han sido generosos con la comuna, aceptando la extensión del recorrido a la Población 22 de Mayo, entregando numerosos pases escolares gratuitos, con una gran inversión, apoyando actividades del Municipio como el Festival del Huevo Azul, entre otras acciones.

Lo que hay que privilegiar es que haya mayor oferta del servicio y que sea la gente la que elija con quien viajar.

El señor Alcalde se niega a recibir al empresario señor Pérez, por lo que propongo que la Comisión de Transporte se reúna con los empresarios de buses, se conversen todos los temas y se llegue a una solución. A esta reunión se debería invitar a representante de la comunidad, Carabineros y dirigentes sociales, levantando un acta de los acuerdos, con el fin de que posteriormente se fiscalice su cumplimiento.

Los perjudicados en el problema existente con el empresario señor Pérez son hoy día 50 familias, que no cuenta con el beneficio de los pases escolares gratuitos.

Respecto a la intervención del concejal señorita Mónica Villarroel el señor Alcalde señala que una vez que se reciba respuesta de la Seremi de Transporte se pueden hacer todas las reuniones, con los empresarios de buses, que sean necesarias.

Concejal señorita Mónica Villarroel: Nuevamente vándalos han destruido señalética de tránsito. Esta vez en el sector del Túnel de acceso a Río Negro y calle Balmaceda. Lamentablemente el incremento de rondas comprometidas por el señor Comisario de Carabineros no se ha cumplido.

Quiero complementar y aclarar algunos conceptos de mi intervención de la sesión anterior relacionada con el accidente de mi hermano Ernesto Villarroel, en el sentido que la negativa a firmar de parte del señor Superintendente del Cuerpo de Bomberos de Río Negro fue a los documentos necesarios para su ingreso a una Mutual que tenga convenio con la Superintendencia; que en la carta dirigida al señor Gobernador Provincial de Osorno, cuya copia se nos entregó a todos los concejales, no se dice que el día del accidente andaba acompañado del voluntario señor Pedro Fernández y del Comandante señor Oscar García y que la negativa a recibir el aporte de \$600.000, del Cuerpo de Bomberos, se debió a que el Superintendente señor Nazario Soto le señaló que la entrega de los recursos podría provocar que el Cuerpo de Bomberos no pueda concurrir a combatir siniestros por falta de combustible.

Solicito que se haga llegar copia a los Presidentes Provincial y Regional de Cuerpo de Bomberos, del Oficio que el señor Alcalde remitirá a la Junta Nacional de Cuerpo de Bomberos.

NUMERACION DE ACUERDOS:

ACUERDO N°045: Se aprueba por unanimidad la cesión en comodato del inmueble de la ex Escuela de Las Encinas al Comité de Adelanto Pro Asfalto Huentelelfu, por el plazo de 30 años.

ACUERDO N°046: Se aprueba por unanimidad los Reglamentos de Carrera Funcionaria Ley N°19.378 Departamento de Salud Río Negro y de Calificación del Personal Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal Ley N°19.378 Comuna Río Negro.

ACUERDO N°047: Se aprueba por unanimidad las modificaciones a los Presupuestos de la Municipalidad y de las Área de Educación y Salud.

ACUERDO N°048: Se acuerda por unanimidad que los concejales señores Mónica Villarroel Alvarado, Rodrigo Sepúlveda Muñoz, Jessica Vidal Bittner y Jaime Ramos Pairican, representen al Concejo en el Seminario Oratoria “El arte de la comunicación en público”, que se realizará en la ciudad de Puerto Varas, los días 9,10,11 y 12 de Abril de 2013.

ACUERDO N°049: Se aprueba por unanimidad posponer la segunda sesión ordinaria del Concejo, del mes de Abril de 2013, para el día Miércoles 17.

Se pone término a la sesión siendo las 12:45 horas.

**AMADOR OJEDA SANCHEZ
SECRETARIO MUNICIPAL
MINISTRO DE FE**