

QUILLOTA, 20 de Enero de 2020.  
La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

**D.A NUM: 1064 /VISTOS:**

1. Oficio N° 75 de 10 de Enero de 2020 de Director del Departamento de Salud Municipal a Sr. Alcalde en que solicita aprobación del Honorable Concejo Municipal de Quillota para asignaciones especiales artículo 45 Ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud contenidas en el Plan de Competitividad de Recursos Humanos de Salud Quillota;
2. Certificado de Disponibilidad Presupuestaria N°11 de 10.01.2020, emitido por la Sub Directora Finanzas(s) del Departamento de Salud de Quillota;
3. Acuerdo N° 30/20, Acta N° 03/2020, adoptado por el Honorable Concejo Municipal de Quillota en Sesión Ordinaria de 20/01/2020, "Por unanimidad se aprueba las siguientes Asignaciones Especiales de acuerdo al Artículo 45 Ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenidas en el Plan de Competitividad de Recursos Humanos de Salud Quillota, y nuevas asignaciones especiales de responsabilidad para los funcionarios que recibirán este incentivo;
4. El Acuerdo N° 003-B/16 adoptado por el Honorable Concejo Municipal en Sesión Ordinaria de 06/12/2016, Acta N° 01-B/2016, que aprueba autorizar al Secretario Municipal a tramitar los Acuerdos de Concejo Municipal de Quillota, durante el período 2016 – 2020, sin esperar la aprobación de Actas;
5. La Resolución N° 06 de 26 de Marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de Toma de Razón y en virtud de las facultades que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones

**DECRETO**

**PRIMERO** **APRUEBASE** las siguientes Asignaciones Especiales de acuerdo al Artículo 45 Ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la renovación del Plan de Competitividad de Recursos Humanos de Salud Quillota, y nuevas asignaciones especiales de responsabilidad para los funcionarios que recibirán este incentivo:

CONSIDERANDO LAS RAZONES DE SERVICIO

1.- Necesidad de cumplir con el Artículo 56 de la Ley 19.378 en lo que dice relación a la organización de la entidad administradora y la consiguiente necesidad de jerarquizar la estructura y definir el rol rector. Necesidad indicada por Ley (Artículo 56 Ley 19.378) de estructurar la Entidad Administradora de Salud

**-ROL RECTOR y Tejido organizacional**

La ejecución de las tareas asignadas y delegadas por el MINSAL junto a las derivadas del Modelo de Salud Local y el Plan de Salud, hace necesario constituir un tejido organizativo a nivel de la entidad administradora y los distintos establecimientos de salud bajo su dependencia, de forma de dar respaldo a las diferentes acciones que permiten cumplir con la Misión de entregar los servicios y prestaciones de salud a la comunidad. A diferencia de los demás estatutos del sector público, el Estatuto de Atención Primaria no contempla escalafones, y sólo considera asignaciones directivas por medio del Artículo 27 para centros de salud. Se hace necesario definir y estructurar una función rectora, que no se limite sólo a brindar asesoría administrativa y técnica, sino que potencia un mayor impacto en la gestión impulsando procesos innovadores, elevando el nivel de desarrollo institucional en directo beneficio y bienestar de las personas de la comuna.

La gestión y la estructura organizacional así establecida, ha logrado un éxito del sistema local de salud reconocido por la comunidad; las autoridades comunales, entes técnicos del SSVQ, siendo un referente de las distintas comunas del país.

2.- Necesidad de conducir y gestionar las exigencias derivadas de la aplicación del Modelo Comunal de Salud. En el marco de la política nacional de modernización del Estado y en el marco de la reforma sanitaria que vivió el país, la comuna de Quillota, favorecida por las orientaciones ministeriales respecto a los Sistemas locales de Salud, como también a los procesos de reorientación o modernización del Estado, definió un modelo que fomenta la promoción y garantías ciudadanas; la Oportunidad, Calidad y Capacidad Resolutiva del nivel prestador; el enfoque familiar y comunitario; las comunidades rurales saludables; la implementación de planes de familia saludable, el enfoque territorial, y el funcionamiento en Red de Salud Quillota.

El Modelo "De Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas" se fue instalando progresivamente, así como progresivamente se fueron mostrando los resultados tanto en lo sanitario como en la gestión. Pero también implicó un importante crecimiento de las responsabilidades a la par del aumento de la dotación; creación de nuevos programas y establecimientos; y la consiguiente necesidad de adecuar la estructura organizacional y asignar una mayor carga a quienes cumplen roles directivos. Los resultados positivos hacen necesario preocuparnos de aspectos tales como la inducción a los nuevos funcionarios, la proyección a las distintas instancias internas y externas siendo necesario en ambos aspectos, dar un rol activo a los funcionarios y funcionarias antiguas a objeto que quienes han participado en la formulación como ejecución de este modelo local la proyección a las nuevas generaciones, dándole vida y continuidad a la Institución en sus pilares.

3.- Necesidad de incorporar el Crecimiento, complejidad y exigencias de Calidad en las exigencias de la gestión actual. Derivadas de las actuales exigencias centrales (ministeriales); del aumento de inscritos per cápita y de usuarios del sistema; del mayor número y especialización (o resolutivez) de las prestaciones; del aumento de la Demanda; del aumento en cantidad y diversidad de la dotación y del aumento del presupuesto a Salud Quillota y del financiamiento; de la superación de brechas, todas estas condiciones del escenario actual en que se desenvuelve la APS y que implican un conjunto relevante de mayor carga además de exigir nuevas competencias que van más allá de la labores estatutarias.

Hoy las responsabilidades implican y obligan a administrar y gestionar Urgencia; Especialidades; GES; Resolutivez, labores todas ellas que se han incorporado al nivel primario de atención siendo propias del nivel secundario, delegadas desde el MINSAL y sin incorporar financiamiento para su administración, debiendo recaer en los mismos directivos y otros integrantes de la administración. Necesario es consignar que este escenario descrito dista bastante del formado hasta la aparición de la Ley 20,250 cuando se traspasó a la dotación de la entidad administradora desde el Código del Trabajo al Estatuto de Atención Primaria.

4.- Necesidad de administrar y gestionar Convenios maximizando los resultados a objeto de aumentar los recursos para la comuna. Instrumentos contractuales entre la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota y la Ilustre Municipalidad de Quillota, la que tiene a su cargo la administración de la red de establecimiento de salud primaria, para la atención de ciudadanos, familias y comunidad inscritos.

Desde que se da inicio en el año 1999, los convenios han incrementado anualmente el número, recursos financieros y en los procesos de ejecución, lo que conlleva a realizar una mayor gestión de los recursos en tres líneas: Recursos Humanos, Inversión y Gastos Operacionales. Lo que permite acceder a una oferta que no están en la canasta de salud financiada por per cápita, en forma oportuna, resolutiva y de calidad. Generando una mayor carga de responsabilidad y trabajo distintas a las exigencias estatutarias.

5.- Necesidad de definir y ejecutar Lineamientos estratégicos comunales adicionales a las exigencias del Plan de Salud Local contemplados en la Ley 19378. Define las líneas estratégicas de desarrollo de la organización sustentadas en las líneas ministeriales y el modelo de salud local.

La necesidad de servicio señalada junto con incorporar el mayor aumento en cantidad y complejidad de los lineamientos ministeriales - lo que ha determinado progresivamente mayores exigencias en la gestión, coordinación y conducción de los servicios de la Atención Primaria de Salud Municipal -, se hace cargo de un conjunto de exigencias propias de los desafíos Municipales que se concreta en la gestión del modelo comunal de salud (que implica diseño, Planificación, ejecución y conducción de un gran número de establecimientos adicionales a los delegados por el MINSAL) y; de amplias materias relacionadas e integradas a la conducción del Sistema Municipal de Salud provenientes de la priorización que realiza el municipio de variables del mundo socio-sanitario de la comuna y que se relacionan con el quehacer natural de los centros de salud.

6. Necesidad de generar estímulos para lograr tener dotación estable en RRHH críticos o sensibles a la rotación. Contempla los Recursos humanos del estamento Médico, profesionales del nivel directivo de la entidad administradora y Técnico de Nivel Superior en Enfermería que históricamente son deficitarios en el reclutamiento y en la permanencia. Los funcionarios paramédicos (categoría D) que cuenten con Título de Técnico Nivel Superior y que además tengan especialización en las áreas de Farmacia o Esterilización o Dental o Alimentación o Radiología e Imagenología o Laboratorio Clínico y Servicios de Sangre, reconocidas por la Superintendencia de Salud. En atención que ambos estamentos son alta sensibilidad en el otorgamiento de prestaciones a las personas y comunidad.

En relación con la Asignación de Campos Docentes las razones de servicio son:

- Garantizar la mantención de campos académicos de calidad en todos los establecimientos de Red Municipal de Centros de Salud de Quillota.
  - Asegurar la implementación de nuevos campos docentes de calidad en SaludQuillota.
  - Dotar a la Dirección de SaludQuillota de instrumentos que posibiliten una mejor designación de Coordinadores/as Académicos, Tutores/as y Apoyos.
- 
- Contribuir al fortalecimiento del modelo de gestión local, a través de relaciones institucionales con centros formadores de la Región y del país.
  - Formar a los futuros trabajadores de SaludQuillota.

#### ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE FUNDAMENTAN LAS RAZONES DE SERVICIO

- Plan de Salud Comunal y lineamientos planes de acción aprobados por el Honorable Concejo Municipal en Acta N° 48/2019 acuerdo 437/2019 sesión Ordinaria de fecha 02 de Diciembre de 2019.
- Decreto Alcaldicio N° 3394 de fecha 05 de marzo de 2018 sobre razones de servicio.

Las asignaciones Art. 45 Ley 19.378 propuestas para el año 2020 son las siguientes:

#### ASIGNACIONES RELATIVAS AL NIVEL DE DOTACIÓN MÉDICA

Universo: Dotación de Médicos Cirujanos contratados en Categoría A de la Carrera Funcionaria.

##### A) **Asignación Retención Médicos:**

A médicos cuyas remuneraciones correspondan a los niveles 15,14 y 13 de la Carrera Funcionaria, correspondiente al 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, pagadera mensualmente, a contar del enero y hasta diciembre del presente año. Para tener derecho a esta asignación, el profesional médico debe cumplir con los siguientes requisitos específicos: estar en nivel 15, 14 ó 13 de la carrera funcionaria.

**B) Asignación Mejoramiento Oportunidad en la Atención Campaña de Invierno:**

Para asegurar y mejorar la atención médica en época de invierno, se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria para profesionales médicos, pagadera mensualmente, a contar del mes de Junio y hasta Septiembre del presente año, proporcional a la jornada trabajada, y será aplicable para médicos que presenten nombramiento de 22 horas semanales como mínimo y que no disminuyan su jornada laboral en el período de julio a septiembre del presente año. Tendrán derecho a esta asignación los profesionales médicos que atiendan en cualquiera de las siguientes modalidades, dentro de su jornada contratada:

**B.1 Atención Integral:** Se refiere a la atención de usuarios/as de nuestro sistema de todos los grupos etáreos, sin restricciones de preferencia por razones de desarrollo profesional.

**B.2 Poli de choque – respiratorio:** Se refiere a la atención de mayor número de consultas en modalidad de poli choque, por patologías tanto respiratorias como de morbilidad general.

**B.3 Extensión horaria dos días a la semana:** Se refiere al hecho de asumir al menos dos turnos completos a la semana en horario de extensión (17:20 a 20:00 horas, de lunes a viernes, y desde las 08:00 a las 14:00 horas, los sábados). En este caso, se entiende que el médico tendrá derecho a esta asignación independientemente de que cumpla turnos de extensión como parte de su jornada laboral o en la modalidad de horas extraordinarias.

**C) Asignación médicos prioridades locales**

Con el fin de incentivar la participación y gestión de profesionales médicos en líneas de trabajo priorizadas en el modelo de Gestión centrado en la Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas de Salud Quillota, se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los médicos/as que presenten nombramiento de 11 hrs semanales como mínimo y que destinen al menos 11 horas de su jornada a la gestión y atención clínica en Plan

Familia Saludable, Salud Mental ó Atención en centros rurales, pagadera mensualmente, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del presente año, y no corresponderá su pago en caso de licencias médicas, permiso sin goce de sueldo y feriados legales.

Un profesional médico tendrá derecho a un máximo de dos asignaciones Artículo 45.

El medio de verificación para proceder al pago de estas asignaciones será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda.

**ASIGNACIONES RELATIVAS AL NIVEL DE DIRECCIÓN CORPORATIVA**

**Universo:** Dotación de funcionarios en Categoría A, B, C y E de la Carrera Funcionaria, que cumplen funciones de gestión y responsabilidad, que no estén considerados en el art. 27 inciso 1 y 2 de la Ley 19.378.

**D) Asignación Gestores:** De acuerdo al Plan de Salud Comunal, los Lineamientos estratégicos, los convenios a administrar, el crecimiento de la complejidad y calidad exigidas por el ministerio de salud y al crecimiento de la dotación y la planta física y; la conformación de los distintos niveles jerárquicos de nuestro modelo de gestión en red, se propone una asignación diferenciada de acuerdo al nivel de responsabilidad para los distintos profesionales y técnicos, sean estos pertenecientes a los equipos de consultorios o de la entidad administradora.

N°	Nivel Jerárquico	Cargo	Categoría	Asignación
1	<b>Dirección</b>	Director DDS	B	\$2.200.000
2	<b>Subdirección</b>	Sub Director Técnico Programático	A	\$1.250.000
3		Sub Director Finanzas	B	\$1.000.000
4		Sub Director RR.HH	B	\$1.000.000
5	<b>Jefaturas</b>	Gerencia Complejo Bulnes	A	\$600.000
6		Enf. Comunal de Protocolos Clínicos	B	\$400.000
7		Jefe/a Área Convenios	B	\$400.000
8		Jefe/a Auditoría Administrativa	B	\$400.000
9		Jefe/a Desarrollo Institucional y Campos Docentes	B	\$400.000
10		Jefe/a de Admisión Comunal	C	\$400.000
11		Jefe/a de Personal DDS	E	\$400.000
12		Jefe/a de Finanzas	B	\$400.000
13		Jefe/a Comunal de Farmacia	A	\$400.000
14	<b>Encargados</b>	Encargada/o Coordinación Comunal Administración GES	C	\$200.000
15		Encargada/o de Remuneraciones	C	\$200.000
16		Encargada/o Informática	C	\$200.000
17		Encargada/o Adquisiciones	C	\$200.000
18		Encargada/o Bienestar	C	\$150.000

### Equipos de Consultorios

N°	ASIGNACION	Cargo	Categoría	Asignación
1	<b>Encargados CECOF y Establecimientos no tradicionales</b>	Encargado Plaza Mayor	A	\$450.000
2		Encargada CECOF Ruta Norte	B	\$400.000
3		Encargado CECOF Santa Teresita	B	\$400.000
4		Encargada CECOF Cerro Mayaca	B	\$400.000
5		Encargada Centro de Promoción de la Salud y la Cultura	B	\$400.000
6		Encargada Casas de Acogida	B	\$400.000
7		Encargada Plataforma de Gestión Familiar	B	\$400.000
8	<b>Encargados Técnicos Administrativos Centros de Salud</b>	Encargada Técnico-Administrativa CESFAM La Palma	B	\$200.000
9		Encargada Técnico-Administrativa CESFAM San Pedro	B	\$200.000
10		Encargada Técnico-Administrativa CESFAM Boco	B	\$200.000
11		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Ruta Norte	B	\$200.000
12		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Santa Teresita	B	\$200.000
13		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Cerro Mayaca	B	\$200.000
14		Encargado Técnico-Administrativa Centro de Promoción de la Salud y la Cultura	B	\$200.000
15		Encargada Técnico-Administrativa Casas de Acogida	B	\$200.000
16		Encargada de Jefe Técnico Plaza Mayor	B	\$200.000
17		Encargada Técnica de UAPO	B	\$200.000
18	<b>Encargada de área</b>	Médico Regulador Centro de Salud Cardenal Raúl Silva Henríquez	A	\$250.000

**ASIGNACIÓN PARA LA PERMANENCIA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA INDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN AL MODELO SALUDQUILLOTA**

Universo: Dotación de funcionarios en Categoría A,B,C,D,E y F de la Carrera funcionaria con más de 25 años ininterrumpido en Salud Quillota., con ello se busca la permanencia de los funcionarios y funcionarias en SaludQuillota, de modo que permite orientar a los funcionarios/as nuevos, o a los que no cuentan con experiencia y conocimientos necesarios que garanticen la satisfacción de los usuarios.

Que permitan asegurar el aumento en los grados de satisfacción usuaria de la ciudadanía de Quillota, una atención de calidad y el fortalecimiento y proyección del modelo de atención local centrada en la promoción de salud y garantías ciudadanas de los funcionarios más antiguos a los nuevos profesionales y a la trayectoria en el sistema.

La necesidad de conducir y gestionar las exigencias derivadas de la aplicación del modelo Comunal de Salud Quillota, de modo de dar estabilidad y proyección ante el incremento de la dotación asociada a nuevos programas y exigencias, hace necesario preocuparnos de aspectos tales como la inducción a los nuevos funcionarios, la proyección a las distintas instancias internas y externas siendo necesario en ambos aspectos, dar un rol activo a los funcionarios y funcionarias antiguos a objeto que quienes han participado en la formulación como ejecución de este modelo local, la proyecten a las nuevas generaciones, dándole vida y continuidad a la Institución en sus pilares identificadorios.

Con ello además se busca lograr evitar la rotación y el éxodo al sector privado y hospitalario respaldado por su basta experiencia.

Se propone una asignación de \$ 80.000 para las categorías A y B, y \$ 60.000 para las categorías C, D,E y F.

**ASIGNACIONES RELATIVAS A PRIORIDADES PROGRAMATICAS SANITARIAS**

**Universo:** Dotación de funcionarios en Categoría A, B, C, D, E y F de la Carrera funcionaria, que permitan fomentar la incorporación y retención de profesionales y no profesionales en líneas estratégicas de desarrollo del Modelo de Gestión centrado en la Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas.

**A) Asignación Campaña Vacunación**

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F, que fuera de su labor habitual realice apoyo de Campaña de vacunación por un mínimo de 20 hrs. semanales, pagadera mensualmente, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del presente año.

**B) Asignación Plan Familia Saludable**

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F, que cumplan labores en Plan Familia Saludable, por un mínimo de 20 hrs. semanales, pagadera mensualmente, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del presente año.

**C) Asignación Apoyo Domiciliario**

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F, que fuera de su labor habitual realice apoyo domiciliario por un mínimo de 20 hrs. semanales, pagadera mensualmente, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del presente año.

**D) Asignación Campaña de Invierno**

Se propone otorgar una Asignación Artículo 45 a funcionarios/as de las distintas categorías que, en el marco de su jornada habitual, cumplan funciones adicionales o tengan una mayor presión asistencial, encomendadas para mejorar la oportunidad de atención en períodos de mayor demanda por parte de usuarios en Establecimientos de Salud (Centro de Salud Dr. Miguel Concha, Centro de Salud Cardenal Raúl Silva Henríquez, Centro de Salud Plaza Mayor, Casa Emerger, CESFAM San Pedro, CESFAM Boco, CESFAM La Palma, CECOF Cerro Mayaca, CECOF Santa Teresita y CECOF Ruta Norte), en funcionarios que cuenten con jornadas de al menos 22 horas semanales, por un mínimo de 20 horas semanales, equivalente al 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, pagadera mensualmente, desde el mes de Junio y hasta septiembre del presente año.

Estas asignaciones serán incompatibles con otras Asignaciones Artículo 45 establecidas en el marco de este Plan y con Asignaciones de Responsabilidad Directiva y Art. 45 de Gestores.

Un funcionario tendrá derecho a un máximo de dos asignaciones Artículo 45.

El medio de verificación para proceder al pago de estas asignaciones será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda.

Además, solicito a Usted, se someta a discusión y aprobación del Honorable Concejo Municipal otras asignaciones vía artículo 45 Ley 19.378, que fueron propuestas en diversas instancias posterior a la aprobación del Plan de competitividad de Recursos Humanos.

**E) Asignación Casas de Acogida:** Otorgar una Asignación a funcionarios de las Categorías C, D y F que trabajan en las casas de acogida que este municipio cuenta en la Ciudad de Quillota y San Pedro, dicho personal realiza turnos de noche y fin de semanas, domingo y festivos; atendiendo a pacientes con enfermedades terminales o de difícil manejo.

**I.1) Asignación Casas de Acogida:** 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de las Categorías C y D de las Casas de Acogida que cumplan turnos nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en casa de acogida Beatita Benavides dependiente del Centro de Salud Dr. Miguel Concha y/o Casa de Acogida San Pedro dependiente de Cesfam San Pedro, que cumpla en esas mismas dependencias.

**I.2) Asignación Casas de Acogida:** 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de la Categoría F de las Casas de Acogida que cumplan turnos nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en casa de acogida Beatita Benavides dependiente del Centro de Salud Dr. Miguel Concha y/o Casa de Acogida San Pedro dependiente de Cesfam San Pedro, que cumpla en esas mismas dependencias.

**I.3) Asignación Centro Ayutun:** 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de las Categorías C, D y E del Centro Ayutun que cumplan la rotativa de cuarto turno, nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en Centro Ayutun.

**F) Asignación de Título Categoría D:** Otorgar una Asignación de \$100.000.- a funcionarios de la Categoría D que posean título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería, y autorización para ejercer en puestos de trabajo que requieran labor de mayor especialización en las áreas de: Farmacia, Esterilización, Dental, Alimentación, Radiología e Imagenología, Laboratorio Clínico y Servicios de Sangre, reconocidas por la Superintendencia de Salud.

G) **Asignación Campos Docentes:** Se propone una asignación para dotación general un diez por ciento (10%) del sueldo base, de acuerdo con nivel y categoría, para quienes participen de estrategia Campos Docentes Salud Quillota, en calidad de Coordinadores/as Académicos, Tutores/as o Apoyo Asistenciales Docentes, según Perfiles de Cargo definidos para tales funciones.

En caso de Coordinadores/as Académicos, se reconocerá derecho a pago por certificación mensual (mes vencido), emitida por superior directo, por labores de gestión cumplidas. En caso de permiso sin goce de sueldo no corresponderá pago de asignación.

En caso de Tutores/as y Apoyos Campos Docentes, se reconocerá derecho a pago de Asignación según cantidad de días efectivamente trabajados, de acuerdo con certificación de quien corresponda. Aquellas personas que cumplan horas de tutoría o apoyo que no sumen un día, tendrán derecho a acumular sus horas hasta cumplir el mínimo de un día, equivalente a nueve horas de trabajo. En caso de no existir internos/as o alumnos/as en práctica, licencia médica, permiso sin goce de sueldo o feriado legal no corresponderá pago de asignación. El medio de verificación para proceder al pago de esta asignación será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda, en conjunto con el detalle de hoja de ruta Docente Asistencial del alumno.

Esta asignación será incompatible con labores de Director y Encargados de Centros de Salud.

**SEGUNDO:** **ADOPTÉ** el Director de Departamento de Salud Municipal las medidas pertinentes para el cumplimiento de esta resolución.

Anótese, comuníquese, dése cuenta.



**DIONISIO MANZO BARBOZA**  
ARQUITECTO  
SECRETARIO MUNICIPAL  
MINISTRO DE FE



**DR. LUIS MELLA GAJARDO**  
ALCALDE

**DISTRIBUCION:**

Concejales -Alcaldía - Control -Finanzas SALUD - RR.HH SALUD - Secretaría Municipal - Acuerdo N°30/20 - Acta N°03/2020.

LMG/HCM/DMB/gdr.-