

DECRETO N° 2.156

APRUEBA REGLAMENTO INTERNO QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES, EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO.

CHIMBARONGO, 07 de mayo de 2014.

CONSIDERANDO:

1. Que, el actualmente vigente Reglamento Interno que regula el sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 en la I. Municipalidad de Chimbarongo, aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 1.700, de fecha 12 de junio de 2002, no contempla ninguna de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.723, a la Ley N° 19.803, que establece una asignación de mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N° 19.553, que concede una asignación de Modernización a la Administración Pública.
2. La propuesta de nuevo Reglamento Interno que regula la aplicación del sistema de incentivos establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones en la Ilustre Municipalidad de Chimbarongo, elaborada por el Departamento de Asesoría Jurídica y presentado al Alcalde para el requerimiento del respectivo acuerdo del Honorable Concejo Municipal, mediante Memo N° 17, de fecha 24 de abril de 2014, y en el que a su vez se informa la necesidad de derogar el Reglamento vigente, singularizado en el N° 1 precedente, a fin de materializar en las remuneraciones de los funcionarios municipales las asignaciones homologadas.
3. El acuerdo del Honorable Concejo Municipal, adoptado en sesión extraordinaria N° 14, de fecha 30 de abril de 2014, mediante el cual se aprobó con el voto unánime de sus miembros el Reglamento Interno que regula la aplicación del sistema de incentivos establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones en la Ilustre Municipalidad de Chimbarongo, según da cuenta certificado N° 077, de fecha 02 de mayo de 2014, emitido por Secretaría Municipal.

V I S T O S:

Las facultades que me confiere el DFL-1, del Ministerio del Interior, publicado en el D.O. del 26.07.2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Artículo N° 8 y N° 18.

DECRETO

1. **APRUEBASE REGLAMENTO INTERNO QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO.**

**TITULO I
NORMAS GENERALES**

Artículo 1°. : Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803, en la Municipalidad de Chimbarongo.

**TITULO II
PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO**

Artículo 2°. : La Municipalidad de Chimbarongo otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803, la ley 20198 y la ley 20723 del 30.01.2014.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional; medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.
- c) Componente Base, que no estará sujeto al cumplimiento de metas.

SCANNER

Artículo 3°. : El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base;
- b) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980;
- c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

Artículo 4°. : El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante Decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal, a que se refiere el Artículo 4° de la Ley N° 19.803, al cual corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguientes y,
- b) Las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión, contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley antes mencionada.

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contado desde la fecha de su instalación.

Artículo 5°. : El Programa Anual de Mejoramiento de la gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

Artículo 6°. : El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de presupuesto el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Dicho programa será presentando al Concejo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de Diciembre de cada año, debiendo considerar la debida correspondencia que estos tengan con el Plan de Desarrollo Comunal y el presupuesto municipal.

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en el se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 1° de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente al de su información.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la Ley N° 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma Ley.

TITULO III FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

Artículo 7°. : El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

Artículo 8°. : Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institución de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 70% (debe ser el más alto), dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.



Departamento de Asesoría Jurídica

- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 20%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto a la metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

Artículo 9º. : El componente base a que se refiere la letra c) del inciso segundo del artículo 2º, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º.

TITULO IV

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 10º. : De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley N° 19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 15 de febrero de cada año.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de Diciembre del año anterior, para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido. En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivos por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas por desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

Artículo 11º. : El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o meta por unidad de trabajo será de un 100%.

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinando de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivo de gestión o metas por unidades de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o meta en particular será igual a cero.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2º de la Ley N° 19.803 y modificaciones contempladas en ley 20723.

Artículo 12º. : Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismo internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y, resultado a la unidad de control municipal en las afectas que determine el Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan ahora el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

La Dirección de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada dos meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

Artículo 13º. : En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformadas, por motivos fundados,

en el evento que durante el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho Programa contemplará, además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

TITULO V PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 14°. : Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la Asociación de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de Diciembre de cada año, con la Asociación de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 15°. : Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 16°. : El Jefe directo, durante la primera semana del mes de Enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los Funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contado desde su comunicación. El Jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciere se entenderá aceptadas las observaciones del funcionarios. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, tendrán derecho a recurrir por escrito ante el Alcalde en el plazo de tres días, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada del personal.

Artículo 17°. : En el mes de Enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados en la materia entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios.

De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días para interponer un reclamo ante el Alcalde por la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación.

Artículo 18°. : Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de Marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

Artículo 19°. : En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere, el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes le corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimentes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883.-
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de derimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje.



Departamento de Asesoría Jurídica

- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período.
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- h) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantener la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo 20°. : De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 14° de este Reglamento, entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño, estableciendo en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificando el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 21°. : Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada del personal ordenará a los funcionarios de cada escalafón incluyendo al personal a contrata, por escrito orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 22°. : En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de un mismo escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evolución inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de derimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionada que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de incentivo.
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente,
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el período.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio;
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo,

En casos de mantener la igualdad resolverá el Alcalde.

TITULO VI DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SU ASOCIACION.

Artículo 23°. : La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la asociación de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2014, se considerará la remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la asignación de mejoramiento de gestión municipal y según los porcentajes que correspondan, deberán compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos de la escala única de sueldos de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, no debiendo exceder en su suma a las remuneraciones equivalentes en D.L. 249/74, con igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en Ley 19.553. Es decir, si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 10%, para el colectivo de 4% e institucional de un 6%, dando un total de 20%. Si el grado de cumplimiento es de 75% a 89% tendrá un componente base de 10%, un colectivo de 2% e institucional de 3%, dando un total de 15%.

Artículo Segundo. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2015, si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 12.5%, el colectivo será de 6% y el

institucional de 6.8%, dando un total de 25.3%. Si grado de cumplimiento es de 75% a 89%, tendrá un componente base de 12.5%, el colectivo será de 3% e institucional de 3.4%, dando un total de 18.9%.

Artículo Tercero. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2016, se considerarán las normas previstas en este reglamento, ajustándose a lo establecido en Ley 20.723, modificando el artículo 7°, inciso segundo y cuarto del artículo 9° de la Ley 19.803. Si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 15%, según artículo 9° bis y un colectivo de 8% y el institucional de 7.6%, dando un total de 30.6%. Si el grado de cumplimiento es de 75% a 89% tendrá un componente base de 15%, el colectivo será de 4% y el institucional de 3.8%, dando un total de 22.8%.

Artículo Cuarto. : Este Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del diseño del Programa Mejoramiento de Gestión Municipal, detectado por el Comité Técnico Municipal propuesto al Alcalde para ser presentado al Concejo Municipal, para su aprobación final.

2. **DERÓGASE** el Decreto Alcaldicio N° 1.700 de fecha 12 de junio de 2002, que aprobó el Reglamento Interno que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley 19.803.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE en el sitio web de la I. Municipalidad de Chimbarongo, hecho lo anterior, ARCHÍVESE.


Mariela Perez Gonzalez
MARIELA PEREZ GONZÁLEZ
Ingeniero Constructor
SECRETARIA MUNICIPAL(S)


Cosme Mellado Pino
COSME MELLADO PINO
Alcalde

CMP/DCC/avc.
DISTRIBUCION:

- Secretaría Municipal – Transparencia.
- Dirección de Control
- DAF-Personal
- Asociación de funcionarios municipales
- Comité Técnico PMG
- Asesoría Jurídica



Secretaria Municipal

CERTIFICADO N° 077



NATALIA ARECHAVALA LEIVA, Secretaria Municipal, certifica que el Honorable Concejo Municipal en su Sesión N° 14 Extraordinaria, efectuada el día 30 de Abril de 2014, aprobó con voto unánime de sus miembros, el Reglamento Interno que regula la aplicación del sistema de Incentivos, en la Ilustre Municipalidad de Chimbarongo, acorde a lo establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones, siendo este el Acuerdo de Concejo N° 54 del año 2014.

Lo anterior a requerimiento del Departamento de Asesoría Jurídica, en su Memo N° 17 de fecha 24 de abril de 2014.(adjunto).-

Dado en Chimbarongo, a dos días del mes de Mayo del año dos mil catorce.-

MEMO. N° 17

ANT.: Ley 20.723 de 30.01.2014
MAT.: SOLICITA REQUERIR ACUERDO
AL HONORABLE CONCEJO.

CHIMBARONGO, 24 de abril de 2014.

DE : DANNERY CARCAMO CARTES
ASESOR JURÍDICO I. MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO

A : SEÑOR COSME MELLADO PINO
ALCALDE

Atención : Natalia Arechavala Leiva
Secretaria Municipal

1. Con fecha 30 de enero de 2014 se publica la Ley N° 20.723 que modifica la Ley N° 19.803, que establece una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N° 19.553, que concede una asignación de Modernización a la Administración Pública.
2. Que nuestro Reglamento Interno que regula la aplicación del Sistema de Incentivos establecidos en la Ley 19.803, fue dictado y aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 1.700 de fecha 12 de junio del año 2012, y por lo mismo, no contempla ninguna de las modificaciones establecidas por la Ley N° 20.723. Por lo anterior, se hace necesario adecuarlo, a fin de poder percibir nuestras asignaciones homologadas.
3. El Of. Ordinario N° 03 de fecha 23 de abril del 2014, de la Presidenta del Comité Técnico PMG, Srta. **Tomasa Palma Alarcón**, en el cual solicita adecuar el Reglamento Municipal de Asignación de Mejoramiento de la Gestión.
4. La adecuación de nuestro Reglamento debe materializarse antes del día 30 de abril del año en curso y atendida la gran cantidad de modificaciones introducidas por la Ley N° 20.723, se hace necesario derogar nuestro Reglamento Interno, singularizado en el N° 2 precedente, y presentar a aprobación del Honorable Concejo Municipal, uno nuevo. Es del caso señalar, que esta adecuación ha estado, en lo pertinente, a cargo del Departamento de Asesoría Jurídica, elaborando un nuevo Reglamento, como metodología.
5. El artículo 9 de la Ley N° 19.803 establece que la aplicación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, deberá contar con la aprobación del Concejo Municipal.

MATERIA DEL ACUERDO

Acuerdo para aprobar el REGLAMENTO INTERNO QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO.

6. Para dicho efecto, se adjunta el Reglamento, precedentemente singularizado.
7. Para vuestro conocimiento y fines pertinentes.

Saluda atentamente a Ud.,


DANNERY CARCAMO CARTES
ASESOR JURÍDICO

DCC/avc.
DISTRIBUCIÓN

- Señor Alcalde.
- Secretaría Municipal ✓
- Asesoría Jurídica.

1. PRESENTA Y PROPONE A APROBACIÓN DEL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL:

REGLAMENTO INTERNO QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO.

TITULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1°. : Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803, en la Municipalidad de Chimbarongo.

TITULO II PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO

Artículo 2°. : La Municipalidad de Chimbarongo otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803, la ley 20198 y la ley 20723 del 30.01.2014.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivo específicos de gestión institucional; medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.
- c) Componente Base, que no estará sujeto al cumplimiento de metas.

Artículo 3°. : El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base;
- b) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980;
- c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

Artículo 4°. : El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante Decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal, a que se refiere el Artículo 4° de la Ley N° 19.803, al cual corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguientes y,
- b) Las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión, contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley antes mencionada.

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contado desde la fecha de su instalación.

Artículo 5°. : El Programa Anual de Mejoramiento de la gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

Artículo 6°. : El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de presupuesto el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Dicho programa será presentado al Concejo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de Diciembre de cada año, debiendo considerar la debida correspondencia que estos tengan con el Plan de Desarrollo Comunal y el presupuesto municipal.

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en el se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 1° de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente al de su información.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la Ley N° 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma Ley.

TITULO III FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

Artículo 7°. : El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

Artículo 8°. : Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 70% (debe ser el más alto), dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 20%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto a la metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

Artículo 9°. : El componente base a que se refiere la letra c) del inciso segundo del artículo 2°, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3°.

TITULO IV

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 10°. : De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 15 de febrero de cada año.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de Diciembre del año anterior, para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido. En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivos por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas por desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

Artículo 11°. : El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o meta por unidad de trabajo será de un 100%.

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinando de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivo de gestión o metas por unidades de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o meta en particular será igual a cero.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N° 19.803 y modificaciones contempladas en ley 20723.

Artículo 12°. : Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismo internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y, resultado a la unidad de control municipal en las afectas que determine el Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan ahora el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

La Dirección de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada dos meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

Artículo 13°. : En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformadas, por motivos fundados, en el evento que durante el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar

ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho Programa contemplará, además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

TITULO V PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 14º. : Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9º de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la Asociación de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de Diciembre de cada año, con la Asociación de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 15º. : Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 16º. : El Jefe directo, durante la primera semana del mes de Enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los Funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contado desde su comunicación. El Jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciere se entenderá aceptadas las observaciones del funcionarios. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, tendrán derecho a recurrir por escrito ante el Alcalde en el plazo de tres días, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada del personal.

Artículo 17º. : En el mes de Enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados en la materia entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios.

De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días para interponer un reclamo ante el Alcalde por la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación.

Artículo 18º. : Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de Marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

Artículo 19°. : En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere, el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes le corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883.-
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de derimir presenten o conserven calificación por el respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje.
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo.
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- h) Puntualidad, derimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantener la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo 20°. : De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 14° de este Reglamento, entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño, estableciendo en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificando el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 21°. : Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada del personal ordenará a los funcionarios de cada escalafón incluyendo al personal a contrata, por escrito orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 22°. : En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de un mismo escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evolución inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de derimir presenten o conserven calificación por el respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionada que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de incentivo.
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente,
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio;
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo,

En casos de mantener la igualdad resolverá el Alcalde.

TITULO VI DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SU ASOCIACION.

Artículo 23°. : La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la asociación de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2014, se considerará la remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la asignación de mejoramiento de gestión municipal y según los porcentajes que correspondan, deberán compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos de la escala única de sueldos de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, no debiendo exceder en su suma a las remuneraciones equivalentes en D.L. 249/74, con igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en Ley 19.553. Es decir, si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 10%, para el colectivo de 4% e institucional de un 6%, dando un total de 20%. Si el grado de cumplimiento es de 75% a 89% tendrá un componente base de 10%, un colectivo de 2% e institucional de 3%, dando un total de 15%.

Artículo Segundo. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2015, si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 12.5%, el colectivo será de 6% y el institucional de 6.8%, dando un total de 25.3%. Si grado de cumplimiento es de 75% a 89%, tendrá un componente base de 12.5%, el colectivo será de 3% e institucional de 3.4%, dando un total de 18.9%.

Artículo Tercero. : Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2016, se considerarán las normas previstas en este reglamento, ajustándose a lo establecido en Ley 20.723, modificando el artículo 7°, inciso segundo y cuarto del artículo 9° de la Ley 19.803. Si el grado de cumplimiento es de 90% a 100% tendrá un componente base de 15%, según artículo 9° bis y un colectivo de 8% y el institucional de 7.6%, dando un total de 30.6%. Si el grado de cumplimiento es de 75% a 89% tendrá un componente base de 15%, el colectivo será de 4% y el institucional de 3.8%, dando un total de 22.8%.

Artículo Cuarto. : Este Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del diseño del Programa Mejoramiento de Gestión Municipal, detectado por el Comité Técnico Municipal propuesto al Alcalde para ser presentado al Concejo Municipal, para su aprobación final.

2.- DERÓGASE el Decreto Alcaldicio N° 1.700 de fecha 12 de junio de 2002, que aprobó el Reglamento Interno que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley 19.803.

MUNICIPALIDAD DE CHIMBARONGO
DEPTO. ADMINISTRACION Y FINANZAS
UNIDAD DE PERSONAL

OF. ORD. N° 03.- /

ANT.: Ley 20.723

MAT. : Solicita Adecuar Reglamento

CHIMBARONGO, Abril 23 del 2014.-

DE: TOMASA PALMA ALARCON
PRESIDENTE COMITÉ TÉCNICO

A : SR. MAURICE DINTRANS BAUER
ALCALDE(s)

1. En atención a Ley N°20.723 de fecha 30 de Enero del 2014, se solicita adecuar reglamento municipal de asignación de mejoramiento de la Gestión.-

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN PAVEZ DONOSO
Secretario Comité Técnico PMG


TOMASA PALMA ALARCON
Presidente Comité Técnico PMG

JPD/mmm
DISTRIBUCION

◆ Citado

