

ILUSTRE MUNICIPALIDAD
DE ANDACOLLO

ANDACOLLO, 30 ABRIL 2014

DECRETO N° 593 /

VISTOS:

La necesidad de establecer normas para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal.

CONSIDERANDO:

El Decreto Alcaldicio N° 1.470 de fecha 11 de diciembre de 2013, que aprueba el Presupuesto Ordinario Municipal vigente para el año 2014; el artículo 8°, inciso 1° y 6° del DFL N° 1-19.704 del Ministerio del Interior, que fijó el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"; Ley 20.008, 19803, 20.198 y 20.723 y las atribuciones que me confiere la Ley.

DECRETO

- 1° **APRUEBESE** Reglamento Municipalidad de Andacollo que Regula la Aplicación de Incentivos Ley N° 20.008/2005, 19.803/2002, 20.723/2014.
- 2° Publíquese en la página web municipal.

Anótese, Comuníquese y Archívese


SANDRA SUÁREZ CIFUENTES
SECRETARIA MUNICIPAL


JUAN CARLOS ALFARO ARAVENA
ALCALDE DE ANDACOLLO



**Municipalidad de Andacollo
Oficina de personal**

REGLAMENTO N° 1/2009

ANDACOLLO, Mayo 13 de 2009.-

VISTOS:

Estos antecedentes lo establecido en la ley N° 18.695/88 Orgánica Constitucional de Municipalidades, en las Leyes N°s 20.008 Y 19.803, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y en virtud de las facultades que me confiere el artículo 63° de la Ley N° 18.695/88 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

FIJASE EL SIGUIENTE TEXTO DEL REGLAMENTO QUE REGULA LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS LEY N°20008/2005 (19.803/2002)

ARTICULO 1° Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regulan las Leyes N°s 20.008 y 19.803 en la municipalidad de Andacollo.

I PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

ARTICULO 2° La Municipalidad de Andacollo otorgará a sus funcionarios de Planta y a Contrata, una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal a contar del 1° de enero del 2009, en los términos y condiciones establecidas en las leyes N°s 20.008 , 19.803 y 20.198.

Esta asignación considera 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 por desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por departamento.

c) Un Componente base a que se refiere el artículo 9 bis de la Ley N° 20.723 del año 2014.

ARTICULO 3° El Alcalde, en el mes de junio de cada año ,mediante decreto dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal a que se refieren los artículos 4° y 5° de la ley N° 19.803 , el cual estará integrado por dos funcionarios nombrados directamente por el Alcalde y dos funcionarios representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios Municipales, o a falta de éstas, nombrados por los funcionarios municipales , el cual tendrá vigencia por un período de dos años , a contar de la fecha de su constitución, y a quienes les corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la gestión que debe considerar.

a) los objetivos de gestión institucional para el año respectivo y

b) las metas a cumplir en el mismo periodo 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 correspondiente indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, con 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

Para elaborar el proyecto de dicho programa, el Comité Técnico Municipal, solicitará a todas las Jefaturas de los Departamentos de la Municipalidad, que formulen proposiciones de objetivos de Gestión Institucional y metas a cumplir por cada uno de éstos para el año siguiente. En este caso se deberá adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el Personal Municipal.

ARTICULO 4° El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal ,teniendo como objetivo específico ,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 .

Dicho programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente .

ARTICULO 5° El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal. El Concejo al aprobar el mencionado Programa deberá considerar la debida correspondencia que este tenga con el plan comunal de desarrollo y el Presupuesto Municipal. (Art. Único N° 2 Ley 20.723)

El financiamiento para el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año.

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

Una vez aprobado el presupuesto para 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 le artículo 2° de la ley N° 19.803 y a las modificaciones introducciones por ley N° 20.008 y 20.198 , 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.

II. FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS

ARTICULO 6° El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las determinadas por cada unidad de trabajo , que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento, 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 unidad de trabajo se asignará la siguiente ponderación.

- a) Los objetivos de Gestión Institucional de Alta prioridad tendrán en su conjunto una ponderación de un 50%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de Gestión Institucional de Mediana prioridad tendrán en su conjunto una ponderación de un 30%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de Gestión Institucional de Baja prioridad tendrán en su conjunto una ponderación de un 20%, 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, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto de las metas por Departamento o unidad de trabajo se aplicará igual sistema de ponderación.

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

ARTICULO 7° De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de 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 o en su defecto individual fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal durante el mes de marzo.

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 lo tanto el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión municipal el año respectivo.

ARTICULO 8° El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinara comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprendida 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 gestión o meta, determinado 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 objetivos 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 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 de incentivo a que se refiere la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 19.803.

ARTICULO 9° Para el adecuado control de 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 la fechas que se determine el programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control pueda solicitarles periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

El Jefe de la Unidad de control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal a lo menos cada seis meses sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de a las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

ARTICULO 10° 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 reformuladas, por motivos fundados en el evento que durante el periodo 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 Técnico Municipal efectué 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.

ARTICULO 11° El incentivo a pagar por las metas logradas durante el mes que corresponde, al programa de mejoramiento de la gestión municipal se efectuara en cuatro cuotas, en el mes de mayo, julio, octubre y diciembre del año respectivo, previo informe del Director de Control y posterior acuerdo del Concejo.

IV.- PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

ARTICULO 12° Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la ley 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.

ARTICULO 13ª La remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la asignación de mejoramiento de la gestión municipal y según los porcentajes que correspondieren, deberá compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la Escala Única de Sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El funcionario podrá percibir el monto de asignación de mejoramiento de gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto. La sumatoria de rentas que se compararán corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

- I. Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1981:**

- a) Sueldo base;**

- b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
- d) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
- h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529, e
- i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.

II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974;
- d) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;
- e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
- f) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429,
- i) Asignación de modernización de la ley N° 19.553, considerando las cantidades para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, producto de porcentajes establecidos en los números 1, 2 y 3 del artículo 1° de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimiento establecidos, cuando corresponda.

Todas las rentas que correspondan a los grados de la Escala Única de Sueldos a que se refiere el número II precedente serán publicadas en el sitio electrónico institucional de la Contraloría General de la República, en los meses pertinentes, para cada uno de los porcentajes de cumplimiento de la asignación de modernización. El estamento de auxiliares que carece de equivalencia de grados en la Escala Única de Sueldos no será considerado como profesional.

En caso alguno, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de los sueldos base mensuales establecidos en la ley N° 20.624, que modifica la Escala de Sueldos Base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley N° 3.551, de 1981.

ARTICULO 14° De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 12 de este reglamento entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios Municipales, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de Planta a Contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior a la percepción del beneficio.

ARTICULO 15° Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá con el resultado de las calificaciones, el encargado de Personal, ordenará a los funcionarios de cada

escalafón, incluyendo al personal a contrata, por estricto orden de puntaje en forma descendente sin considerar grado de remuneraciones.

ARTICULO 16° En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de un mismo escalafón, para determinar 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 18.883 en el factor que evalúa el rendimiento.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir 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 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 período;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el mismo período.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

V.- DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS

ARTICULO 17° La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la Asociación de Funcionarios Municipales, de acuerdo a las normas vigentes en las materias que trata este reglamento, implementará un proceso

informado sobre la aplicación , evaluación y resultados al sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

ARTICULO 18° Déjese sin efecto a contar de esta fecha, cualquier reglamento que sobre esta materia exista al interior de la Municipalidad de Andacollo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.-Durante el año 2014, para el pago de la asignación en lo correspondiente a los componentes incentivo por gestión institucional e incentivo por desempeño colectivo, o incentivo de desempeño individual si correspondiere, se considerarán los grados de cumplimiento obtenidos respecto de las metas fijadas el año anterior. Si la presente ley se publicase una vez que ya se hubiere pagado alguna de las cuotas a que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.803 correspondientes al año de publicación, en las cuotas siguientes la municipalidad respectiva realizará los ajustes para que el pago de las futuras asignaciones se adecúe a las disposiciones de la presente ley. En ningún caso, procederá reliquidar las cuotas ya pagadas, aplicándose directamente los nuevos porcentajes a las cuotas restantes del año.

Artículo segundo.-Durante el año 2014, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19.803 será de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de dicho cuerpo legal. En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2° de la citada ley será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento. Asimismo, durante el año de publicación de la presente ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19.803 será de un 4% o de un 2% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9° de la citada ley.

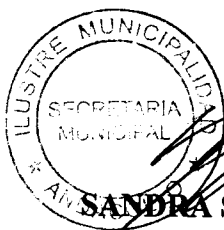
Artículo tercero.-En el año 2015, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19.803 será de un 12,5% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de dicho cuerpo legal, que en cada caso correspondan. En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2° de la citada ley será de un 6,8% o de un 3,4% sobre las remuneraciones mencionadas en el citado artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, en el año siguiente al de publicación de la presente ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19.803 será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9° de la citada ley.

Artículo cuarto.- Las modificaciones a la Ley N° 19.803 contemplada en el artículo único N° 3, N° 4 y N° 5 , de la Ley N° 20.723 del año 2014, se incorporarán al presente reglamento en las fechas en ellos indicadas.

Artículo quinto.- El presente Reglamento, sus modificaciones y disposiciones transitorias comenzarán a regir desde su publicación en la página web institucional.

Lo que trascibió a ustedes para conocimiento y fines procedentes.



SANDRA SUAREZ CIEVENTES
SECRETARIA MUNICIPAL



JUAN CARLOS ALFARO ARAVENA
ALCALDE

JAA/WNZ/SSC/LDM/ldm