



I. MUNICIPALIDAD DE BULNES
ALCALDÍA

DECRETO ALCALDICIO N° 1929

MAT. APRUEBA REGLAMENTO DE INCENTIVOS
PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES

BULNES, 09 May 2014

VISTOS:

a).- Ley N° 19.803 que establece asignación de mejoramiento municipal y sus modificaciones, Ley N° 20.198 y Ley N° 20.723.

b).- Certificado N°193 de fecha 07 de Mayo de 2014, de don Ricardo Soto Torres, Secretario Municipal de la Ilustre Municipalidad de Bulnes, el cual certifica

1.- "Que el Concejo Municipal de la Ilustre Municipalidad de Bulnes, en Sesión Ordinaria N° 75-2014 de fecha 22 de Abril de 2014, ha tomado el siguiente acuerdo:

Acuerdo N° 488.- "Se aprueba por la unanimidad de los Señores Concejales presentes, el Reglamento Municipal de la I. Municipalidad, que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones".

c).- Lo dispuesto en la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

La necesidad de readecuar el actual Reglamento para incentivos de funcionarios municipales, Ley N°19.803 y sus modificaciones

DECRETO:

1.- **APRUEBESE** Reglamento de incentivo para funcionarios municipales, cuyo texto forma parte de este Decreto Alcaldicio.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



[Firma manuscrita]
RICARDO SOTO TORRES
SECRETARIO MUNICIPAL

ESF/CCG/RST/CUG/cug.

Distribución:

- Unidades Municipales (8)
 - Of. Partes e Informaciones
- /

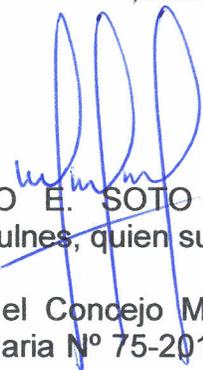


[Firma manuscrita]
ERNESTO SANCHEZ FUENTES
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD DE BULNES
SECRETARIA MUNICIPAL

CERTIFICADO N° 139




RICARDO E. SOTO TORRES, Secretario Municipal de la Ilustre Municipalidad de Bulnes, quien suscribe, certifica:

1.- Que el Concejo Municipal de la Ilustre Municipalidad de Bulnes, en Sesión Ordinaria N° 75-2014 de fecha 22 de Abril del 2014, ha tomado el siguiente Acuerdo:

Acuerdo N° 488.- "Se aprueba por la unanimidad de los Señores Concejales presentes, el Reglamento Municipal de la I. Municipalidad, que regula la Aplicación del Sistema de Incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones.

Se extiende el presente certificado a petición de la Señora Encargada de Control Interno Municipal para tramitar el PMGM 2013, ante el Concejo Municipal.

BULNES, 7 DE MAYO DEL 2014.-



REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES.

Artículo 1º. : 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 Bulnes.

I.- PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE BULNES.

Artículo 2º. : La Municipalidad de Bulnes 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 3º. : 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 3º y 4º de la ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1º de la ley N° 19.529.

Artículo 4º. : 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 4º de la Ley N° 19.803, a quien 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 5º. : 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 6º. : El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de presupuesto el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentando al mismo 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 1º 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 2º de la Ley Nº 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la misma Ley.

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

Artículo 7º. : 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 8º. : 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.
- 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.

III.- 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 Nº 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 Nº 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.

El Encargado de Control de este Reglamento 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.

IV.- 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 para metros 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 19º. : 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 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 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 20º. : De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 14º 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 21º. : 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 22º. : 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 Nº 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 período. 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 período;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo 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.

V.- DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SU ASOCIACION.

Artículo 23º. : 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.