

DECRETO EX. N° 296.-

MAT : Aprueba Reglamento del sistema
de incentivos Municipales.- /

MARIA PINTO, Mayo²⁰.....del 2016.-

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE :

a) El Reglamento Municipal que regula la Aplicación del Sistema de Incentivos Establecido en la Ley N° 19.803, cuya finalidad es otorgar a sus funcionarios de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en términos y condiciones establecidas en la ley N° 19.803, N° 20.008 y las modificaciones introducidas por la ley N° 20.723.

b) El inciso 3° del art. 12 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipales, N° 18.695 que establece normas generales obligatorias y permanentes, relativas a materias de orden interno de la Municipalidad.

c) El Acuerdo N° 95 de fecha 20/05/2016, del H. Concejo Municipal, que aprueba Reglamento Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803.

d) La Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, letras a), art. 65, letra b) del art. 79, y letra a), del art. 82. Y, con las atribuciones que me confiere este mismo cuerpo legal.

DECRETO:

1°.- **APRUEBASE el REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803**, cuya función es otorgar a los Funcionarios de Planta y a Contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión Municipal, términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803, N° 20.008 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.723. Documento que se adjunta, y que es parte integrante del presente Decreto.

2°.- **DESIGNASE** como supervisor de la aplicación del presente Reglamento, al Administrador Municipal de esta I. Municipalidad de María Pinto.

Anótese, comuníquese, cúmplase y distribúyase a todas las Unidades Municipales.



★ José M. Rodríguez Fuentes
SECRETARIO MUNICIPAL



César Araos Aguirre
ALCALDE DE MARIA PINTO

CAA/JMRF/auc.-

Distribución :

- Unidades Municipales
- Archivo / Secretaría Municipal.- /



**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN
DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY Nº 19.803.**

María Pinto, mayo 18 del 2016

TITULO I, GENERALIDADES

Artículo 1.- El presente Reglamento Municipal regula el sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley Nº 19.803, en esta Municipalidad.

TITULO II, DEL PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO

Artículo 2.- La Municipalidad de María Pinto otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en términos y condiciones establecidas en la en la Ley Nº 19.803, Nº 20.008 y las modificaciones introducidas por la ley Nº 20.723.

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.

El Cumplimiento de las metas institucionales permite una bonificación al año siguiente, calculada sobre las remuneraciones del personal de planta y contrata de acuerdo a la definición de remuneración contenida en el artículo 3º de la Ley Nº 19.803, según la siguiente escala:

- Si el logro de las metas institucionales es igual o superior a 90%, los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	6%
Año 2015	6.8%
Año 2016 en adelante	7.6%

- Si el logro de las metas institucionales se cumple en el rango del 75% al 89%, ambos numerales inclusive, los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	3%
Año 2015	3.4%
Año 2016 en adelante	3.8%

b) INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO, por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

Junto con percibir el incentivo por cumplimiento de metas institucionales, según la escala precedente; los funcionarios de planta y contrata que obtengan logros específicos con su unidad, podrán obtener una bonificación calculada sobre la remuneración definida en el artículo 3 de la Ley Nº 19.803, de acuerdo a la siguiente escala:



- Si el logro de las metas colectivas es igual o superior al 90%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	4%
Año 2015	6%
Año 2016 en adelante	8%

- Si el logro de las metas colectivas se cumple entre el rango del 75% al 89%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	2%
Año 2015	3%
Año 2016 en adelante	4%

- Si el logro de las metas colectivas son inferiores al 75%, los funcionarios adscritos a la unidad no percibirán bonificación en sus remuneraciones por este componente de la asignación.

e) UN COMPONENTE BASE, pagadero a todo evento, que estará compuesto por un porcentaje fijo y por el cual los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	10%
Año 2015	12.5%
Año 2016 en adelante	15%

Artículo 2 bis.-

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 en el cuadro contenido en el artículo 9 ter inciso 4º de la ley N° 19.803, 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 comparan corresponderá a los componentes de las escalas que se señalan en el inciso 4º del artículo 9 ter de la Ley N° 19.803, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen.

Artículo 3.- El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 5º de la Ley N° 19.803.

El Comité Técnico Municipal estará integrado por 2 funcionarios titulares y 2 funcionarios suplentes designados por el Alcalde y por otros 2 funcionarios titulares y suplentes, designados por las asociaciones de funcionarios de manera proporcional a su número de asociados, mediante



procedimiento eleccionario libre, secreto e informado. Se establecerá asimismo, el orden de prelación de los respectivos suplentes.

El Comité Técnico Municipal, elaborará y presentará al Alcalde a más tardar en la última semana del mes de septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual en caso de ser aceptado por ésta, se presentará para su aprobación al Concejo Municipal conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

La propuesta señalada en el inciso anterior, deberá contener indicadores, objetivos de medición cualitativa y cuantitativa de la gestión municipal, incorporando las variables de eficacia y eficiencia.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones, Juzgados de Policía Local y Alcaldía, que formulen proposiciones de metas de gestión institucionales y colectivas para el año siguiente.

En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal. Para tal objeto, el Comité Técnico, dispondrá de la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Con el objeto de asegurar el debido respaldo presupuestario que demandará la ejecución de las metas de Programa de Mejoramiento de la Gestión, el Comité Técnico solicitará informe correspondiente, a más tardar la última semana del mes de agosto.

Artículo 4.- Se entiende por Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, el instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad de María Pinto y sus unidades; metas que se proponen obtener en el período de un año calendario, y su resultado orientado a obtener una mayor eficacia y eficiencia en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios objetivos y explícitos. El programa a que se hace referencia, debe ser coherente con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal y con el marco de las políticas que forman parte de él. Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente. Además, deberá fundamentarse técnicamente.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión debe considerar:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente y,
- b) Las metas a cumplir en el mismo periodo para las unidades de trabajo del municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además para cada objetivo de gestión y metas 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 a los integrantes del cuerpo directivo y jefes o encargados de sub-unidades, como jefes de los centros de responsabilidad para el cumplimiento de las metas institucionales o colectivas, según indique el PMG, por lo que deberán realizar las acciones pertinentes de coordinación y supervisión de las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión.

El Programa contendrá objetivos y metas específicas, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento. Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específico esperado.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficacia y eficiencia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre



otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y el uso eficiente de los recursos municipales.

Artículo 5.- El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de Presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que le haya presentado el Comité Técnico Municipal. El Concejo Municipal al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal 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 comprendido entre el **1º de enero al 31 de diciembre** del año siguiente al de su formulación, y establecerá por norma general, etapas cuatrimestrales de verificación de estado de cumplimiento, al último día hábil de los meses de Abril, Agosto y Diciembre, sin perjuicio que se determinen otras fechas intermedias según el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Por excepción, y fundado en la naturaleza de cada meta, podrá establecerse una fecha anterior de cumplimiento.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, y dentro del mes de diciembre, el Alcalde o quien este designe, 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 en el evento que se haya dispuesto aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la misma ley.

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

Artículo 6: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal contendrá indicadores 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.

La medición de la gestión de la Municipalidad para determinar el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, deberá contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales serán instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos o cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. El tipo de indicadores que utilizará el sistema, podrán ser los siguientes:

- a) **Eficacia:** para establecer el grado del logro de cumplimiento de los objetivos planteados. Se medirá especialmente a través de la cobertura de los programas de gestión respecto del total de los grupos objetivos, y
- b) **Eficiencia:** para establecer la relación entre la producción de los servicios y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Se medirá utilizando como indicar de eficiencia el costo promedio, relacionando la productividad física de los factores con el precio del servicio final y el costo de los insumos, o relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos de servicio, ya sea financieros, humanos o de capital, o, a través del tiempo estimado de implementación de acciones para el cumplimiento de la meta.

Artículo 7: Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizadas considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento de los objetivos generales de la Municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.



Sobre la base del concepto de prioridad otorgado 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 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 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 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 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.

TITULO IV, MECANISMOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO

Artículo 8.- 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 diciembre 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 9.- 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.

Artículo 10.- 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 cuatrimestralmente, 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 11.- 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.

Capítulo III, Procedimiento para la evaluación del desempeño individual

Artículo 12.- Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9º de la Ley Nº 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 13.- 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 14.- 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 hiciera 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 15.- 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 16.- El incumplimiento de alguna meta institucional o colectiva al 31 de diciembre, será traspasada automáticamente para el siguiente año calendario, asociada al centro de responsabilidad que no la cumplió, o bien a la municipalidad en su conjunto, si la meta incluía a toda la corporación. Estas metas de arrastre, sólo podrán ser eliminadas o modificadas por el Concejo Municipal, a propuesta de la Alcalde(sa), previa sugerencia del Comité Técnico Municipal, y en el marco del PMG del año siguiente a su incumplimiento.

Artículo 17.- El incumplimiento de alguna meta institucional o colectiva, especialmente en aquellos casos en que esta situación implique la no obtención de incentivos por parte de la totalidad de los funcionarios, tratándose de una meta institucional; o de los funcionarios de alguna Dirección, tratándose de una meta colectiva; implicará la ordenación de Investigación sumaria por parte del Alcalde, a fin de descartar negligencias funcionarias.

Artículo 18.- En caso de realizarse ajustes en el reglamento interno municipal, las metas institucionales o colectivas podrán ser reasignadas por el Concejo Municipal a propuesta de la Alcalde(sa), previa sugerencia del Comité Técnico Municipal. Para efectos de lo anterior, la Dirección de Control deberá realizar el recalcule de porcentajes, para establecer el cómputo total o parcial de la meta, debiendo informar de estas modificaciones al Concejo Municipal.

En caso que el cambio de dependencia de un funcionario durante el año de ejecución del programa de Mejoramiento de la Gestión lo ubique en unidades con diferentes grados de cumplimiento de metas colectivas, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados en el trimestre respectivo, de acuerdo a los mismos principios establecidos en el artículo 1º de la ley N° 19.803

Anótese, comuníquese, cúmplase y distribúyase a las diferentes Unidades Municipales.



José Miguel Rodríguez F.
SECRETARIO MUNICIPAL

Cesar José Araos Aguirre
ALCALDE DE MARIA PINTO

CAA/fgl.-

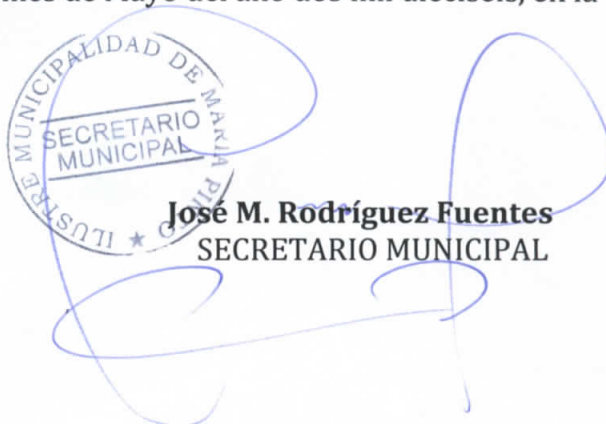
ACUERDO NÚMERO: 95 (NOVENTA Y CINCO)

JOSE MIGUEL RODRIGUEZ FUENTES, Secretario Municipal de la I. Municipalidad de María Pinto, certifica que el H. Concejo Municipal de esta I. Municipalidad, en Sesión Ordinaria N° 15, celebrada con fecha de hoy, luego de entregado el Anteproyecto de Reglamento Municipal en sesiones atrás, que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803, y analizado el documento por los Sres. Concejales presentes, se celebra el siguiente acuerdo municipal:

SE ACUERDA: **APROBAR**, el Reglamento Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803, que consisten en otorgar a los funcionarios de Planta y Contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión Municipal, en términos y condiciones establecidos en la Ley N° 19.803, y las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.723 , conforme lo estipulado en el documento de este mismo nombre, que se considera para todos los efectos parte integrante de este acuerdo.

Concurren con el voto favorable, los Srs. Concejales, Vargas, Cofre, Jacob, Atabales, Acevedo, Donoso y el Sr Alcalde.

En María Pinto, a veinte días del mes de Mayo del año dos mil dieciséis, en la Sesión Ordinaria Número 15.



José M. Rodríguez Fuentes
SECRETARIO MUNICIPAL

JMRF/auc.-