

DECRETO EXENTO N° 804 /2020

COLCHANE, 15 de junio de 2020.

ESTA ALCALDIA HA DECRETADO HOY LO SIGUIENTE:

VISTOS:

1. Las atribuciones que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica constitucional de Municipalidades;
2. Lo dispuesto en la Ley N° 19.880 sobre bases de procedimiento administrativo.
3. El Decreto con Fuerza de Ley N° 144 del 29 de septiembre del año 1994, el cual adecúa, modifica y establece la planta personal de la municipalidad de Colchane.
4. El Decreto Alcaldicio N°270 de fecha 06 de diciembre de 2016, en el cual asume como Alcalde titular Don Javier García Choque, por el periodo legal de 4 años.
5. El Decreto Exento N° 914 de fecha 30 de agosto del 2019, establece la subrogancia del cargo de Alcalde.
6. El Decreto Exento N° 916 de fecha 30 de agosto del 2019, por medio el cual asume como alcalde titular a don Elías Mollo Medina, cedula de identidad N° 17.432.868-4.
7. El Decreto Alcaldicio N° 595 de fecha 29 de mayo de 2020, el cual nombra en calidad de titular a don José García Ramírez del cargo de Secretario Municipal.
8. El Certificado N° 146 emitido por el secretario municipal, de fecha 12 de junio del 2020, donde certifica que en la sesión N°17 de fecha 05 de junio de 2020, se aprobó por unanimidad del concejo el reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 de la Ilustre Municipalidad de Colchane.

CONSIDERANDO:

- 1.- La necesidad de contar con un reglamento en la Ilustre Municipalidad de Colchane, que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 que "ESTABLECE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL".

DECRETO:

APRUEBASE, el Reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la Ley N° 19.803 como se detalla a continuación:


JOSE GARCIA RAMIREZ
SECRETARIO MUNICIPAL


ELIAS MOLLO MEDINA
ALCALDE (S)



**REGLAMENTO QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°
19.803 DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COLCHANE**

TITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento establece 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 Colchane, el que considera el otorgamiento de una asignación a los funcionarios Municipales de Planta y a Contrata en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento.

Artículo N°01: La Municipalidad de Colchane otorgara a los 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, está vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional; medible 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 N° 02: La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de **Mayo, Julio, Octubre y Diciembre** de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de Enero a Marzo, Abril a Junio, Julio a Septiembre y Octubre a Diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados. Los funcionarios que no participaran en el cumplimiento de las metas del PMG, no tendrán derecho a percibir el pago de los incentivos del PMG.

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el periodo que corresponda y los cocientes se sumaran a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

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 N°03: 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 N°04: 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 constitución.

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

Artículo N°05: El Alcalde titular o subrogante, en el mes de Julio de cada año, mediante Decreto Alcaldicio, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal, a que se refiere el Artículo 5º 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 las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

Artículo N°06: 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 él se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 01 de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente al de su información.

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

Artículo N°07: 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 N°08 : 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 N°09 : 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.

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 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 9º de la misma Ley.

Artículo N° 10: 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 N°11: 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 20.723.

Artículo N°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 fechas 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 deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada tres 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 N°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.



III. PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo N°14 : 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 metas de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo N°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 N°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 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 N°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 N°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 N°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 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 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, 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 N°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 N°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 N°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 dirimir 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



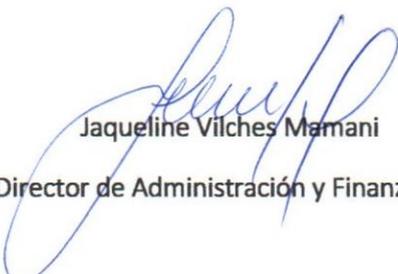
antes mencionada que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de incentivo.

- 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,

Artículo N°23: En casos de mantener la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo N°24: Entregase copia de este Decreto a todas las Direcciones Municipales, siendo los Directores los encargados de darlo a conocer al personal de su dependencia.

Artículo N°25: Publíquese el presente Reglamento en la página institucional www.imcolchane.cl dando cumplimiento a las normas de transparencia activa de la Ley de Transparencia y a lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley N° 19.880 que establece la Base de los Procedimientos de los Órganos de la Administración del Estado.


Jaqueline Vilches Mamani

Director de Administración y Finanzas (s)

