

PUERTO VARAS, 24 NOV. 2021

VISTOS:

- a) La ley N°19.803, que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal, y sus modificaciones.
- b) Decreto N°4431 de fecha 31 de diciembre de 2020 que aprueba el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año 2021, que fija como meta Institucional elaborar un Reglamento de PMG municipal.
- c) El Acuerdo N°053 del Honorable Concejo Municipal, adoptado en la 15ª Sesión Ordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2021 y sancionado por el Decreto Alcaldicio N°4.504, de fecha 12 de noviembre de 2021.
- d) Las atribuciones contenidas en la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se ha fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1 de fecha 9 de mayo de 2006 y publicado en el Diario Oficial el 26 de julio de 2006, y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

1) Que, el artículo 10 de la ley N°19.803 estipula lo siguiente:
"El sistema de incentivos establecido en la presente ley se regulará en cada Municipalidad mediante un reglamento interno, que el alcalde deberá someter a la aprobación del concejo municipal.

El referido reglamento interno deberá considerar, a lo menos, los siguientes elementos:

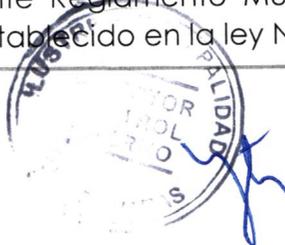
- a) *Los instrumentos, la metodología y los plazos para la formulación de los objetivos institucionales del programa de gestión municipal.*
 - b) *La forma de medición y ponderación de los objetivos comprometidos.*
 - c) *Los mecanismos y procedimientos de evaluación y control del grado de cumplimiento de los referidos objetivos.*
 - d) *Los mecanismos y procedimientos para la medición, control y evaluación del cumplimiento de metas por áreas de trabajo, vinculadas al desempeño colectivo.*
 - e) *Los procedimientos para la medición y evaluación del desempeño individual".*
- 2) Que existe la necesidad de contar con un Reglamento Interno que norme de manera apropiada el sistema de incentivos del plan de mejoramiento de la gestión.
- 3) Que constituye una meta institucional para el año 2021, la concreción del citado reglamento.

DECRETO N° 4645/

I.- APRUÉBESE el siguiente Reglamento Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecido en la ley N°19.803 y sus modificaciones:

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Fono: 652361116
San Francisco 413
Puerto Varas



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

Artículo 1°: Establézcanse en la I. Municipalidad de Puerto Varas las siguientes normas necesarias para la aplicación del Sistema de Incentivos por Mejoramiento de la Gestión Municipal, que se encuentra regulado por las Leyes N° 19.803, N° 20.008, N° 20.198, N° 20.723 y sus modificaciones.

TÍTULO I: PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS.

Artículo 2°: El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus Unidades, las que se proponen cumplir en el período de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente Reglamento.

Artículo 3°: La Municipalidad de Puerto Varas otorgará a los funcionarios que cuenten con la calidad jurídica de planta y de contrata, una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, a contar del 1° de Enero de cada año, en los términos y condiciones establecidas en las leyes N°19.803, N°20.008, N°20.198 y N°20.723, así como las modificaciones que se apliquen en el futuro.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a. **Incentivo por gestión institucional**, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b. **Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por Dirección, Departamento, Oficina o Unidad Municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro de desempeño individual, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.
- c. **Componente base**, a que se refiere el artículo 9 bis de la ley N°19.803.

Artículo 4°: La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata, en servicio a la fecha de pago, en cuatro (4) 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.



La asignación será tributable e imponible para efectos previsionales 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 período que corresponda y los cuocientes se sumarán 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.

Artículo 5°: La Municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, en conformidad a la ley. Su financiamiento será con recursos del presupuesto municipal, según lo determine la ley.

Artículo 6°: El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios a que hace referencia el artículo 3° de la ley N°19.803:

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

TÍTULO II: INCENTIVO POR GESTIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 7°: El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, propuesto al Alcalde por el **Comité Técnico Municipal**. El referido programa, que además contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

Artículo 8°: El Alcalde, hasta el 31 de enero de cada año, mediante decreto alcaldicio, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal. Este Comité deberá considerar a lo menos 4 integrantes, correspondiendo la mitad de ellos a representantes nombrados por el Alcalde, y la otra mitad a representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio. En caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo a votación entre el personal de planta y a contrata. Actuará como secretario del comité, el jefe o encargado de Recursos Humanos, o quién haga sus veces.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones Municipales, a más tardar durante la primera semana del mes de marzo, un proyecto de mejoramiento de gestión institucional de acuerdo a las directrices que el Comité entregue y, además, objetivos de desempeño colectivo vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, los que podrán realizarse en forma conjunta por dos direcciones; cuya propuesta deberá ser recepcionada por el Comité Técnico a más tardar el día 30 de junio, a fin que se evalúen y formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional y de metas a cumplir por cada unidad 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.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición al Alcalde, del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, a más tardar el 31 de julio del año en curso. Las directrices a seguir en la proposición del Comité provendrán de los ejes del programa de gobierno comunal propuesto por la administración existente al tiempo de formulación de la proposición.

Para tal objetivo el Comité Técnico solicitará toda la documentación necesaria para facilitar y orientar la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

El Alcalde someterá a acuerdo del Concejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, según los términos establecidos en el artículo 6° de la Ley 19.803.

Dicho programa deberá considerar a lo menos:

- a. Los objetivos específicos de gestión,
- b. Los objetivos de eficiencia institucional, y
- c. Los objetivos o metas colectivos a cumplir en el mismo período por cada una de las Direcciones, Departamentos y Unidades de trabajo del Municipio para el año siguiente.

Artículo 9°: En conformidad al artículo 7° de la ley N°19.803, el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios al pago de una bonificación de un 7,6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3° de la ley N°19.803, siempre que la Municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se hayan fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

Artículo 10°: 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 de 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 procesos, 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.

Artículo 11°: En cumplimiento del artículo 6° de la ley N°19.803, el Alcalde propondrá al Concejo para su aprobación antes del 15 de diciembre de cada año, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico 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 1° de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

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, 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.

TÍTULO III: INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO POR AREA DE TRABAJO.

Artículo 12°: Las metas de desempeño colectivo por área de trabajo vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, serán enviadas al Comité Técnico por todas las Direcciones Municipales a más tardar el 30 de junio de cada año, las que podrán realizarse en forma conjunta por dos direcciones; cuya propuesta deberá ser evaluada por el Comité Técnico antes del 31 de julio de cada año. Las directrices a seguir en la proposición del Comité provendrán de los ejes del programa de gobierno comunal propuesto por la administración existente al tiempo de formulación de la proposición. En cumplimiento del artículo 9 inciso 1° de la Ley 19.803, el Alcalde acordará este incentivo con la o las asociaciones de funcionarios de la Municipalidad, antes del 15 de diciembre de cada año, con la aprobación del Concejo.

Artículo 13°: En cumplimiento del artículo 9° inciso 2° de la ley N°19.803, la bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 6° de este Reglamento, siempre que la Dirección, Departamento o Unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

TÍTULO IV: INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 14°: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° inciso 3° 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 aplicará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto el Alcalde podrá acordar con la o las Asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, revisando las metas propuestas por el Comité Técnico Municipal hasta el mes de octubre, con la finalidad de someterlas a aprobación en el mes de diciembre.

Artículo 15°: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado, el derecho de éste a obtener el beneficio.

Las tareas, deberán determinarse en función de la estrategia, los objetivos generales, de los instrumentos de gestión aprobados por el municipio y que digan relación con las necesidades de cada unidad. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 16°: En dicho contexto el jefe directo, durante la primera semana del mes de noviembre de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia, las tareas asignadas para el año siguiente. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, los procedimientos, parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual, dentro del plazo de tres días contados desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, los funcionarios 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 al Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Artículo 17°: Una vez acordado este incentivo con la Asociación de funcionarios, se someterá durante el mes de diciembre de cada año a aprobación del Concejo Municipal, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 18°: Dentro de los primeros diez días hábiles del mes de febrero del año siguiente al del ejercicio a evaluar, el Jefe directo deberá medir 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. En la segunda quincena del mes de febrero los resultados serán notificados a los funcionarios, quienes podrán interponer un reclamo individualmente ante el Alcalde por la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, resolverá dicho reclamo a más tardar en los primeros diez días hábiles del mes de marzo del año citado.

Artículo 19°: En el caso que no sea posible pactar con tales organizaciones lo relativo a los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación de este emolumento, deberá determinarse a través del sistema de calificaciones vigente del personal, según lo establecido en la parte final del inciso 3° del Art. 9 de la Ley N°19.803. Para los efectos de determinar lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá ordenar a los funcionarios de planta y a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme el proceso de calificaciones verificado en el año anterior al de percepción del beneficio. Con dicho ordenamiento se determinará a los funcionarios que recibirán el pago de la asignación de mejoramiento individual considerando lo descrito en el artículo siguiente de este Reglamento.

Artículo 20°: Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, se otorgará un incentivo del 8% como máximo al primer tercio mejor calificado de cada escalafón y hasta el 4% para los funcionarios que le sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

En caso de empate se dirimirá de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- b. Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control, aplicable sea idóneo y equitativo.



c. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.

d. Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.

Artículo 21°: El funcionario, que ha sido notificado del procedimiento de desempate, podrá dentro de los diez días hábiles siguientes contados desde la notificación, reclamar en relación a su derecho al beneficio, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 de la ley 18.883, Estatuto administrativo para funcionarios municipales.

TÍTULO V: INCENTIVO COMPONENTE BASE

Artículo 22°: En cumplimiento al artículo 9° bis de la ley N°19.803, el componente base a que se refiere el artículo 3° letra c) del presente reglamento, será del 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 6° de este Reglamento.

TÍTULO VI: FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS:

Artículo 23°: 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 y nivel de cumplimiento, enmarcándose dentro de los criterios específicos, medibles, alcanzables, realistas y delimitadas en el tiempo.

Artículo 24°: Los objetivos de gestión institucional y los objetivos colectivos serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la Municipalidad, asignándoseles para tal efecto una determinada ponderación, de modo que la sumatoria de las ponderaciones de objetivos institucionales, así como la correspondiente a objetivos colectivos de cada unidad, totalicen respectivamente un 100%.

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.

TÍTULO VII: MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 25°: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la ley N°19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que sobre la materia deberá presentarle el encargado de la Dirección de Control Interno de la Municipalidad antes del 31 de marzo de cada año.

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Fono: 652361116
San Francisco 413
Puerto Varas



El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior de 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 incentivo 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 26°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por 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, determinado de acuerdo a lo señalado en el inciso primero, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 26° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Artículo 27°: Para el adecuado control del avance en el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, la Administración Municipal en conjunto con las Jefaturas de las Unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance informando de su estado y resultado al Comité Técnico Municipal en las fechas que determina el artículo 36°. El Administrador Municipal establecerá un Coordinador para cada una de las metas institucionales dentro del equipo Directivo.

Lo anterior, no obsta a que el Comité pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión, al Coordinador señalado en el inciso anterior y de las metas por unidad de trabajo. El Comité Técnico Municipal deberá informar al Alcalde y al Director de Control, 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.

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.

Artículo 28°: 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 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 el efecto, se aplicará igual

procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al Alcalde y 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.

TÍTULO VIII: DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.

Artículo 29°: 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, podrá implementar a través del Comité Técnico Municipal un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

TÍTULO IX: FORMA DE PAGO

Artículo 30°: La Municipalidad pagará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos vigentes en el año precedente al pago.

Se otorgará a todos los funcionarios municipales con calidad jurídica de planta o de contrata regidos por la ley N°18.883 y sus modificaciones. Para el pago de la asignación de mejoramiento asociada al cumplimiento de los objetivos institucionales será requisito solamente tener nombramiento vigente al momento del pago, y el monto de la primera cuota será proporcional al tiempo de vigencia de dicho nombramiento en el respectivo trimestre. Para el pago de la asignación de mejoramiento asociada al cumplimiento de los objetivos colectivos será requisito haber contribuido a su cumplimiento en el año anterior y se devengará a partir de la misma fecha de ingreso, pero en el segundo año.

Artículo 31°: Los funcionarios que sean trasladados de una dirección, departamento o unidad municipal a otra, tendrán derecho al pago del incentivo respectivo de acuerdo a los objetivos alcanzados por la respectiva dirección, departamento o unidad de origen, al 31 de diciembre del año precedente, a fin que el pago del incentivo esté unido a los respectivos objetivos por los cuales el funcionario concurrió a su materialización.

TÍTULO X: BONIFICACION COMPENSATORIA

Artículo 32°: En cumplimiento a lo establecido por el artículo 11 de la ley N°19.803, los funcionarios beneficiados de la asignación contemplada en el presente Reglamento, tendrán derecho a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, cuyo monto será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización

sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculará conforme a los límites de impositibilidad establecidos por la legislación vigente y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° inciso 3° de la ley N°19.803.

TÍTULO XI: DE LOS PRE-INFORMES, INFORMES FINALES DE LAS UNIDADES, REPORTE CONSOLIDADO, EVALUACIÓN Y OBSERVACIONES.

- PRE-INFORMES:

Artículo 33°: Las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán comunicar al Comité Técnico Municipal, el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus Departamentos y los antecedentes que los avalan, mediante 3 (tres) Informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas:

1°: 15 de julio

2°: 15 de septiembre

3°: 15 de noviembre

Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

Sin perjuicio de las fechas indicadas, el Comité Técnico Municipal se reserva el derecho de requerir informes adicionales en caso de estimarlo necesario.

- INFORMES FINALES:

Artículo 34°: Todas las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán remitir al Comité Técnico Municipal, los Informes Finales de cumplimiento de los objetivos, hasta la primera quincena del mes de enero del año siguiente al que se evalúa. Este Comité deberá confeccionar el Reporte Consolidado de las metas informadas, para su posterior remisión a la Dirección de Control, en un plazo que no supere el 31 de enero del mismo año.

- REPORTE CONSOLIDADO

Artículo 35°: El Reporte Consolidado deberá ser presentado por escrito, y además deberá ser digitalizado en formato PDF, incorporando todos los documentos que avalan el grado de avance y cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos, divididos de acuerdo al número de los objetivos colectivos e institucionales cuyo cumplimiento se trata de acreditar.



- EVALUACIÓN Y OBSERVACIONES.

Artículo 36º: El Reporte Consolidado será calificado por la Dirección de Control de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos.

En la eventualidad de existir observaciones por parte de la Dirección de Control al Reporte recibido desde el Comité Técnico Municipal, deberán ser subsanadas en el plazo de 10 (diez) días hábiles.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero: En virtud de lo dispuesto por la ley y según los plazos que se establezcan, la Municipalidad deberá efectuar las adecuaciones correspondientes en el presente Reglamento.

Artículo segundo: En relación a las discrepancias o divergencias de interpretaciones que surjan de la aplicación del presente Reglamento, se aplicará lo establecido en la ley Nº19.803 y sus modificaciones, así como la jurisprudencia que sobre la materia emita la Contraloría General de la República.

Artículo tercero: El presente Reglamento entrará en vigencia a contar del día 01 de enero del año 2022, previa aprobación del Honorable Concejo Municipal y emisión del correspondiente Decreto Municipal que lo sancione.

II.- DÉJESE SIN EFECTO cualquier otra disposición reglamentaria interna referida a esta materia.

III.- DIFÚNDASE a las Direcciones Municipales y al Comité Técnico Municipal del contenido del presente reglamento.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA y una vez hecho, ARCHÍVESE.-


ADRIANA SOTO NIETO
SECRETARIA MUNICIPAL




TOMÁS GÁRATE SILVA
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE PUERTO VARAS

TGS/MCM/CFC/crc


DEPARTAMENTO JURÍDICO

Fono: 652361116
San Francisco 413
Puerto Varas

