

DECRETO N° 922.-

LIMACHE, 30 de Abril de 2014.-

VISTOS;

1. El Acuerdo adoptado por el Concejo Municipal en Sesiones Extraordinaria N° 1.159 celebradas con f/30.04.2014;
2. Las atribuciones que me confiere la Ley N° 18.695 de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL.N° 1, del Ministerio del Interior, publicado en el D.O. de f/26.07.2006,

DECRETO.

TEXTO REFUNDIDO DEL REGLAMENTO SOBRE INCENTIVOS PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LIMACHE, SEGÚN LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES.

ARTICULO 1°: Establézcanse las normas para la aplicación del sistema de incentivos para el mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803, en la Municipalidad de Limache.

TITULO I: PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMACHE.

ARTICULO 2°: La Municipalidad de Limache otorgará a sus funcionarios municipales (planta y contrata), una asignación de mejoramiento de la gestión municipal a contar del 1 de Enero de 2015, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803. La asignación será pagada a los funcionarios municipales en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de Mayo, Julio, Octubre y Diciembre de cada año.

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 o unidad municipal.

ARTICULO 3°: El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité de Mejoramiento de la Gestión Municipal (CMGM) a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 19.803, a quien le corresponderá proponer las metas del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión.

El incentivo se otorgará en función del cumplimiento de las metas de gestión institucional determinadas para el año respectivo en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, propuesto al alcalde por el Comité de Mejoramiento de la Gestión Municipal (CMGM). El referido Programa deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal (PAAM). Los Directores y/o Jefes de Unidades Municipal tendrán la responsabilidad de coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para elaborar las metas de dicho Programa, el Comité de Mejoramiento de la Gestión Municipal (CMGM) solicitará a todas las Direcciones y /o Jefaturas de Unidades de la Municipalidad que formulen proposiciones de metas de gestión institucional para el año siguiente.

ARTICULO 4°: El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, el programa de mejoramiento de la gestión municipal que le fuera presentado por el Comité de Mejoramiento de la Gestión Municipal (CMGM). El Concejo Municipal deberá pronunciarse sobre tales propuestas antes del 15 de diciembre de cada año.

Una vez aprobado el Presupuesto y las metas del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, y dentro del mes de diciembre, el Alcalde informara a todo el personal sobre el contenido de las metas de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la Ley N° 19.803, considerando 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.

ARTÍCULO 5°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, estableciendo año a año los objetivos institucionales en materia de mejoramiento de la gestión municipal. Las metas deberán ser adecuadamente coordinadas y armonizadas con los demás instrumentos de gestión municipal que establece el presente Reglamento.

ARTÍCULO 6°: El periodo de ejecución del programa y de los objetivos y metas que en el se establezcan, corresponderá al periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

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

ARTÍCULO 7°: El Programa 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.

TITULO 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 8°: Corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por área de trabajo, fundado en el informe que sobre la materia deberá presentarle la Unidad de Control Municipal en la segunda semana de abril de cada año.

El Concejo Municipal deberá pronunciarse en un plazo no superior a quince días para poder realizar, en caso de corresponder, el pago de la primera cuota en la remuneración del mes de Mayo.

En 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 se 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 9°: Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las Direcciones y/o jefaturas de las unidades municipales 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 a la Unidad de Control Interno Municipal semestralmente.

Lo anterior, no obsta a que la Unidad de Control Interno Municipal pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones y etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

ARTÍCULO 10°: No obstante lo anterior, a fin de verificar el cumplimiento de lo informado por las unidades correspondientes, la Unidad de Control Municipal podrá realizar muestras aleatorias de los factores de evaluación que estime pertinentes.

TITULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTÍCULO 11°: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la o las asociaciones 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 Municipal, podrá acordar en el mes de Diciembre de cada año, con la o las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente

ARTÍCULO 12°: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por las 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 este 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 13°: 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 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 de Mejoramiento de las Gestión Municipal (CMGM), 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 y unidad de control.

ARTÍCULO 14°: 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 o las asociaciones 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 de Mejoramiento de las Gestión Municipal (CMGM), deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación.

ARTÍCULO 15°: 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 al grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

ARTÍCULO 16°: 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 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. b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo. d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período. e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente. f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período. 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 17°: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento, entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

ARTICULO 18°: Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá con el resultado de las calificaciones, la Sección de Recursos Humanos de la Dirección de Administración y Finanzas ordenará a los funcionarios de cada escalafón, incluyendo al personal a contrata, por estricto orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

ARTICULO 19°: 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 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo 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 periodo 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. 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 20°: En el presente texto refundido, se incorporarán todas las modificaciones introducidas, a la Ley N° 19.803, por la Ley N° 20.723, publicada con fecha 30 de enero de 2014, las que a continuación se reproducen:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.803, que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal:

- 1) Agrégase, en el inciso primero del artículo 2º, la siguiente letra c):
"c) Un componente base, a que se refiere el artículo 9º bis de esta ley."
- 2) **Incorpórase, en el artículo 6º, la siguiente oración final: "El concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal."**
- 3) Reemplázanse, en el artículo 7º, a contar del año subsiguiente al de publicación de la presente ley, los guarismos "6%" y "3%" por "7,6%" y "3,8%", respectivamente.
- 4) Modifícase el artículo 9º, a contar del año 2016, en los siguientes términos:
 - a) Reemplázanse, en el inciso segundo, los guarismos "4%" y "2%" por "8%" y "4%", respectivamente.
 - b) Sustitúyense, en el inciso cuarto, los guarismos "4%" y "2%" por "8%" y "4%", respectivamente.
- 5) Agregase, a contar del año subsiguiente al de publicación de la presente ley, el siguiente artículo 9º bis:
"Artículo 9º bis.- El componente base a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 2º será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º."
- 6) Incorporase el siguiente artículo 9º ter:
"Artículo 9º ter.- 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 la asignación de mejoramiento de gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto.

La sumatoria de rentas que se compararán corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

- I. Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3 551, de 1981:
- a) Sueldo base;
 - b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3 501, de 1980;
 - c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3 551, de 1981;
 - d) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18 566;
 - e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675.
 - f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18 717;
 - g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19 429;
 - h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19 529.
 - i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.
- II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974:
- a) Sueldo base;
 - b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
 - c) Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974
 - d) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;
 - e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
 - f) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18 566;
 - g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18 675.
 - h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19 429, e
 - i) Asignación de modernización de la ley N° 19 553, considerando las cantidades para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, producto de porcentajes establecidos en los números 1, 2 y 3 del artículo 1° de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimiento establecidos, cuando corresponda.

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

En caso alguno, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de los sueldos base mensuales establecidos en la ley N° 20.624, que modifica la Escala de Sueldos Base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley N° 3 551, de 1981.”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Durante el año 2014, para el pago de la asignación en lo correspondiente a los componentes incentivo por gestión institucional e incentivo por desempeño colectivo, o incentivo de desempeño individual si correspondiere, se considerarán los grados de cumplimiento obtenidos respecto de las metas fijadas el año anterior.

Si la presente ley se publicase una vez que ya se hubiere pagado alguna de las cuotas a que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19 803 correspondientes al año de publicación, en las cuotas siguientes la municipalidad respectiva realizará los ajustes para que el pago de las futuras asignaciones se adecue a las disposiciones de la presente ley. En ningún caso, procederá reliquidar las cuotas ya pagadas, aplicándose directamente los nuevos porcentajes a las cuotas restantes del año.

Artículo segundo.- Durante el año 2014, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19 803 será de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de dicho cuerpo legal.

En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2° de la citada ley será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, durante el año de publicación de la presente ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2° de la ley N° 19 803 será de un 4% o de un 2% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9° de la citada ley.

Artículo tercero.- En el año 2015, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 12,5% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de dicho cuerpo legal, que en cada caso correspondan. En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2º de la citada ley será de un 6,8% o de un 3,4% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento. Asimismo, en el año siguiente al de publicación de la presente ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9º de la citada ley.

Artículo cuarto.- En virtud de lo dispuesto en la presente ley, dentro de los noventa días siguientes a su publicación las municipalidades deberán efectuar las adecuaciones correspondientes en el respectivo reglamento interno a que se refiere el artículo 10 de la ley N° 19.803. Dentro de igual plazo, el concejo verificará el cumplimiento de lo dispuesto en la oración final del artículo 6º de dicho cuerpo legal, debiendo modificar el programa a que hace mención dicha norma en caso de considerar que no se verifica la correspondencia que éste debe tener con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

Artículo quinto - Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N° 19.803, para efectos de contribuir a la financiación del pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, según los nuevos componentes y porcentajes dispuestos, el Fisco aportará a las municipalidades durante el año de publicación de la presente ley hasta la suma de M\$ 30.000.000 (treinta millones de pesos).

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, mediante resolución que será visada además por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, determinará los montos que a cada municipalidad le corresponda por aplicación del artículo segundo transitorio de la presente ley. Para estos efectos, las municipalidades deberán acreditar, mediante certificación del respectivo secretario municipal, la dotación efectiva de personal considerando los funcionarios de planta y contrata y el costo involucrado en función de los incrementos dispuestos en el precitado artículo transitorio.

Las municipalidades deberán solicitar el aporte fiscal correspondiente al año de publicación de la presente ley dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia de este hecho.

Artículo sexto.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación del artículo precedente se financiará con cargo al presupuesto de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.”

ARTÍCULO 21º: En todo lo no regulado expresamente por disposiciones de este Reglamento, se aplicarán las normas de las Ley N° 19.803 y sus modificaciones, que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal vigente, y los textos que la hayan modificado.

ANÓTESE, TRANSCRÍBASE Y DÉSE CUENTA.-

(FDO.-) DANIEL MORALES ESPINDOLA, Alcalde de la I Municipalidad de Limache. Enrique Cortés Ferrada, Secretario Municipal Subrogante.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
30 ABR 2014

ENRIQUE CORTÉS FERRADA
Secretario Municipal (S)
MINISTRO DE FE

DISTRIBUCION:

1. Sr. Administrador Municipal
2. Sr. Encargado de Control
3. Dirección Asesoría Jurídica
4. Dirección de Administración y Finanzas
5. Asociación de Funcionarios Municipales
6. Of. Habilitación
7. Portal Transparencia Activa
8. Archivo

DM/EC/Finac

C:\Documentos\Me documentos\REGLAMENTOS\822- REG INCENTIVO FUNCIONARIOS MUNICIPALES.docx