



**COQUIMBO**

*Puerto Limpio*

DECRETO EXENTO N°: 432

Coquimbo,

17 ABR. 2018

**Vistos y Considerando:**

El proyecto de modificación del Reglamento de Aplicación de la ley 19.803 que establece la asignación de mejoramiento de gestión municipal presentado al Concejo Municipal; la nota interna N° 480 de 14 de noviembre de 2017 que contiene el acuerdo N° 2 de la sesión ordinaria N° 034 de fecha 08 de noviembre de 2017, de Secretaría Municipal, en el que se aprueba por unanimidad del concejo municipal las modificaciones al Reglamento de PMGM; y la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, y demás atribuciones de mi cargo:

**Decreto:**

**Apruebase**, las modificaciones efectuadas al Reglamento de aplicación de la ley 19.803, que establece asignación de mejoramiento de gestión municipal, cuyo texto refundido es el siguiente:

**REGLAMENTO DE APLICACIÓN LEY 19.803, QUE "ESTABLECE ASIGNACIÓN DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN MUNICIPAL"**

**Artículo 1:** Por el presente reglamento se establecen las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la ley 19.803, en el municipio de Coquimbo.

**Título I**

**PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO**

**Artículo 2:** El programa de mejoramiento de la gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas que el municipio de Coquimbo y de sus direcciones, departamentos, unidades y oficinas se proponen obtener en un año calendario orientando su resultado a obtener mayor eficiencia y eficacia en la gestión global y en sus diversas áreas de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que se contemplan en el presente reglamento.

**Artículo 3:** La Municipalidad de Coquimbo otorgara a sus funcionarios que cuenten con la calidad jurídica de Planta y A 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 la ley N° 19.803, N°20.008, y N°20.198 y modificaciones que se apliquen en el futuro. Esta asignación considerará los siguientes componentes:



1.-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 la forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

2.- Incentivo de Desempeño Colectivo por área de trabajo: Vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

3.- Componente base: Corresponde al quince por ciento de las remuneraciones contempladas en el artículo 3 de la ley 19.803, el que se otorgará uniformemente a todo el personal municipal.

**Artículo 4:** 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, y según los porcentajes que correspondieren, deberán compararse con el total de las remuneraciones equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la escala única de sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

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 sean destinados de una dirección, departamento o unidad municipal a otra, a que originalmente se desempeñaban, tendrán derecho al pago del componente respectivo, de acuerdo a los objetivos alcanzados por la respectiva dirección, departamento o unidad de origen al 31 de diciembre del año precedente, siempre que el funcionario haya concurrido a su materialización.

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 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.

Los funcionarios beneficiarios tendrán derecho, conforme lo señala el artículo 11 de la ley 19.803, a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esta 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.

**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 y/o fiscal, según lo determine la ley.

**Artículo 6:** El alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico. Este comité deberá considerar a lo menos 4 integrantes, correspondiendo a 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 votación entre el personal de planta y contrata. Actuará como secretario del comité, el jefe o encargado de personal, o quién haga sus veces. Al



Comité le corresponderá proponer el programa anual de mejoramiento de la gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos específicos de gestión para el año siguiente.
- b) Objetivos de eficiencia institucional.
- c) Las metas a cumplir en el mismo periodo por cada una de las unidades.

El programa anual de gestión, contemplara además de los objetivos 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.

El programa considerará, asimismo la asignación de responsabilidades específicas en los noveles que corresponda, que permite coordinar, supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El programa deberá considerarse como parte integrante del plan anual de acción municipal.

El comité técnico municipal deberá efectuar la correspondiente proposición del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses, contado desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefaturas unidades municipales un proyecto de mejoramiento de gestión institucional de acuerdo a las directrices que el comité entregue y, además, objetivos de desempeño colectivo de la propia unidad a más tardar el día 15 de octubre de cada año; cuya propuesta deberá ser evaluada por el Comité Técnico, a fin que 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 en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

El programa podrá considerar, entre otras, las siguientes áreas globales de gestión:

- a) Administración Financiera;
- b) Desarrollo Territorial;
- c) Desarrollo Social;
- d) Desarrollo Económico;
- e) Atención al Usuario;
- f) Prestación de Servicios;
- g) Gestión de Recursos Humanos;
- h) Planificación y control de gestión.

El programa contendrá objetivos en las áreas señaladas y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimientos.

Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específico esperado.

**Artículo 7:** 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 8:** El alcalde someterá a acuerdo del concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, presentándolo al mismo, por el Comité Técnico Municipal.

El programa Anual de Mejoramiento de la Gestión 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 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 y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos, 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 Ley 19.803.

## TÍTULO II FORMA DE MEDICION, PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS

**Artículo 9:** 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 la unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

**Artículo 10:** La medición de la gestión municipal, para determinar el cumplimiento del programa de mejoramiento de la gestión municipal, debe contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales son instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos y cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. Los indicadores deben considerar las siguientes dimensiones:

- a) **Economía:** Para determinar la capacidad del municipio sus unidades, para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para el logro de los objetivos. Se medirá atendiendo la capacidad de autofinanciamiento o de generación de ingresos propios, la ejecución del presupuesto y la recuperación de costo de los servicios.
- 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 indicador 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 en su caso, relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos del servicio, ya sean financieros, humanos o de capital.
- c) **Eficacia:** Para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, esto es, en que medida el área o la municipalidad está cumpliendo objetivos principales. Se medirá especialmente a través de la cobertura de programas respecto del total de los grupos objetivos, y la aceptabilidad de la prestación, establecida a través de encuestas.
- d) **Calidad del Servicio:** Para establecer la capacidad de la municipalidad para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Se medirá considerando para ello la oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, grado de satisfacción de los usuarios, tiempo de tramitación de los beneficios. Los instrumentos de medición serán encuestas periódicas a los



usuarios, informes sobre números de reclamos sobre el total de casos atendidos, velocidad de respuestas ante denuncias, reclamos o solicitudes por parte de los usuarios.

**Artículo 11:** 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, 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, cada una totalice 100%. En base a la prioridad otorgada a cada objetivo se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institucional, tendrá en conjunto una ponderación de un 60 %, 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 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 las metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderación.

### 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 12:** Corresponderá 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, según el informe que al efecto le presente el director de la Dirección de Control y Auditoría Interna del Municipio, 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 hubiera sido establecido.

El concejo determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que le corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento para el cumplimiento de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

**Artículo 13:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo se determinará comparando la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo será de un 100 por ciento.



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 anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimientos para cada uno de los objetivos de gestión o metas por unidad de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o metas en particular será igual a cero.

Lo anterior, sin perjuicio de los grados de cumplimientos exigidos para toda la municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a) del artículo 2 de la ley 19.803.-

**Artículo 14:** Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las unidades involucradas en el programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance informando de su estado y resultado a la Dirección de Control y Auditoría Interna municipal el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que le corresponden a cada uno de sus departamentos, y los antecedentes y medios de verificación que lo avalan, esto se realizará mediante dos informes parciales que deberán ser enviados a la Dirección de Control y Auditoría Interna como plazo máximo el 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente y un tercer informe final a entregar con fecha tope la primera semana de enero, este último deberá ser un consolidado de los dos informes anteriores, conteniendo toda la información y medios de verificación de respaldo del estado final de cumplimiento de los objetivos institucionales y metas por unidad de trabajo al 31 de diciembre del año que culmina.

Si las fechas anteriores recaen en día inhábil se entenderá prorrogada la fecha de presentación al día siguiente hábil.

El Director de Control y Auditoría Interna, podrá solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo. Además, informará al Alcalde y al Comité Técnico el estado de avance de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre eventuales dificultades que presente su cumplimiento y un informe final que será presentado al concejo.

**Artículo 15:** 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, por motivos fundados, en el evento que durante el periodo de ejecución se presenten causas externas calificadas 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, 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.

**Artículo 16:** El cumplimiento de la gestión institucional dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 7,6 % de las remuneraciones indicadas en el artículo 3 de la ley 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 haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero 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 17:** La bonificación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3° de la ley 19.803, 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 PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

**Artículo 18:** 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 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 parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

**Artículo 19:** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo o 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 determinar 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 20:** Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de las tareas y el porcentaje de ésta que les beneficiará, junto con el resultado de las evaluaciones, la unidad de personal o quien haga sus veces, deberá ordenar a los funcionarios de planta, incluyendo al personal de contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación porcentual obtenida. Con dicho ordenamiento se determinará a los funcionarios que recibirán el pago de la asignación de mejoramiento individual considerando los niveles de cumplimiento descritos en el artículo 11 de este reglamento.

**Artículo 21:** De no existir el acuerdo, 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 establecido 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 verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

**Artículo 22:** 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.



Si existe igual puntaje deberán remitirse los antecedentes a la Junta Calificadora, la que deberá resolver considerando los siguientes antecedentes, según la prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación en los factores y/o subfactores que evalúen aspectos de rendimiento, calidad o productividad, según corresponda y en ese orden.
- b) Mejor puntaje de calificación en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al considerado para el beneficio, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación en el correspondiente periodo.
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el periodo de calificación que da lugar al pago del beneficio.
- d) Mejor puntaje de calificación en el factor que evalúa los aspectos del comportamiento funcionario.
- e) Puntualidad, dirimiendo por la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que a juicio del alcalde el sistema de control de este antecedente sea idóneo para estos fines y haya sido informado al inicio del respectivo periodo de calificaciones.
- f) Anotación de mérito en el periodo de calificaciones considerado para el otorgamiento del beneficio, siempre que no registre anotaciones de demérito en el periodo objeto de la evaluación.
- g) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo objeto de la evaluación que origina el beneficio.
- h) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo de calificaciones considerando para el otorgamiento del beneficio.

Si existiera el empate, la junta calificadora dirimirá considerando la antigüedad, primero en el cargo, después en la municipalidad, después en la administración pública.

En todo caso, la junta calificadora deberá resolver en el plazo máximo de diez días contados desde la fecha que le sean remitidos los antecedentes del personal en situación de igualdad.

**Artículo 23:** Los funcionarios sometidos al procedimiento de desempate, deberán ser notificados de la resolución de la Junta Calificadora por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces, en forma personal o en el caso de no ser habido, mediante carta certificada, acerca de su ubicación en el ordenamiento y, si correspondiera, del porcentaje del beneficio a que se tenga derecho, todo ello dentro del plazo de cinco días a contar de la fecha en que se encuentre elaborado el ordenamiento definitivo del personal de acuerdo al puntaje de calificaciones. En caso que la notificación se efectúe mediante carta certificada se entenderá como fecha de notificación el tercer día contado desde el despacho de la carta.

**Artículo 24:** El funcionario, una vez notificado, en el mismo acto o dentro de los cinco días siguientes, tendrá derecho a reclamación en relación a su derecho al beneficio, la que deberá ser presentada a la unidad encargada de personal o la que haga sus veces, para que la remita al alcalde, quien tendrá un plazo de diez días para resolver fundadamente el recurso, contado desde su presentación. Lo anterior, sin perjuicio del derecho a reclamar conforme a lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley 18.883 Estatuto administrativo para funcionarios municipales.

## TÍTULO V: INCENTIVO COMPONENTE BASE

**Artículo 25:** El componente base a que se refiere el número 3, del artículo 3°, del presente reglamento será del 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3 de la ley 19.803.

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



**Artículo 26:** 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 de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios

**Anótese, Comuníquese, Públíquese Y Archívese.**

**MIRTA CECILIA PONCE LOPEZ  
SECRETARIO MUNICIPAL**

*Handwritten signature*  
BAC and  
Disposición  
DEPTO. 15

- Alcaldía
- Administrador Municipal
- Dirección de Control y Auditoría Interna
- Secretaria Municipal.
- RRHH

**MARCELO PEREIRA PERALTA  
ALCALDE DE COQUIMBO**

Vº Bº  
ABOGADO  
GABINETE