REPUBLICA DE CHILE
REGION DE ATACAMA
I.MUNICIPALIDAD DE CALDERA
DIRECCIÓN JURIDICA MUNICIPAL

APRUEBA MODIFICACIÓN Y TEXTO REFUNDIDO DE REGLAMENTO MUNICIPAL (PMG) QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°19803, DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALDERA.

Caldera, 16 MAY 2022

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE: Decreto Alcaldicio N°3569 de fecha 30 de diciembre de 2020, que aprueba modificación Reglamento de Programa de Mejoramiento a la gestión (PMG), de la I. Municipalidad de Caldera; Acta de Acuerdo N° 383/2022 de fecha 09 de marzo de 2022, adoptada en Sesión Extraordinaria N°32 del Honorable Concejo Municipal que aprueba las modificación propuesta Reglamento PMG; Memorándum N°210 de fecha 03 de mayo de 2022, de Administración Municipal; Decreto Alcaldicio Nº1273 de fecha 15 de febrero de 2022, que establece subrogancias de funcionarios municipales que indica; La Ley N°19.803 que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal; la ley N°19.880, de Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de Administración del Estado; de la Administración de Estado; La Resoluciónn 07/2019 de la Contraloría General de la República; La Ley N°18.575 de bases generales de administración del Estado; y las atribuciones que me confiere Ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades con sus modificaciones posteriores.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante Decreto Alcaldicio N°3569 de fecha 30 de diciembre de 2020, se aprueba modificación Reglamento de Programa de Mejoramiento a la gestión (PMG), de la I. Municipalidad de Caldera, modificando artículos 5,7, 8, 9, 10, 12, 13, 22, 28, 29, 31 y artículo transitorio. -

2.- Que, en sesión extraordinaria N°32 de fecha 29 de abril de 2022, se solicita la modificación del Reglamento de PMG, agregando

el artículo 26 bis al Título V "De los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones",

3.- Que, mediante Acta de Acuerdo N° 383/2022 de fecha 09 de marzo de 2022, adoptada en Sesión Extraordinaria N°32 del Honorable Concejo Municipal, se aprueba por unanimidad modificación propuesta al Reglamento del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), esto es, artículo 26 bis, quedando de la siguiente forma "Para efectos de este articulo los/as funcionarios y funcionarias que se encuentren haciendo uso de licencias médicas prolongadas, serán considerados/as trabajadores/as presentes al momento del pago de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión por desempeño colectivo; pagándose su incentivo si corresponde, en consideración a mantener su calidad de funcionario/a público/a. Entendiéndose como licencia médica prolongada la de un lapso superior a 10 meses, dentro del año calendario"

4.- La necesidad de actualizar y modificar artículo correspondiente al Reglamento de Programa de Mejoramiento a la gestión (PMG), de la I. Municipalidad de Caldera.-

DECRETO: 1434 /

1.- APRUÉBESE MODIFICACIÓN al **REGLAMENTO DE PROGRAMA DE MEJORAMIENTO A LA GESTIÓN (PMG), DE LA I. MUNICIPALIDAD DE CALDERA**, que consisten en agregar al Título V "De los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones", el artículo 26 bis, aprobado mediante Acta de Acuerdo N° 383/2022 de fecha 09 de marzo de 2022, adoptada en Sesión Extraordinaria N°32 del Honorable Concejo Municipal.-

2.- APRUÉBESE en cada una de sus partes el texto refundido del **REGLAMENTO DE PROGRAMA DE MEJORAMIENTO A LA GESTIÓN (PMG), DE LA I. MUNICIPALIDAD DE CALDERA**, aprobado por medio de Decreto Alcaldicio N°3569 de fecha 30 de diciembre de 2020, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 1º.- Establézcanse las siguientes normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regulan las Leyes

N°19.803, N° 20.008 y sus respectivas modificaciones, en la I. Municipalidad de Caldera.

TITULO I

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

Artículo 2°.- El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene y determina, a lo menos, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diversas direcciones, departamentos y unidades de trabajo del Municipio durante un año calendario; y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global de la gestión municipal 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 Caldera otorgará a los funcionarios, de planta y contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero de cada año en los términos y condiciones establecidas en las Leyes Nº 20.008 y Nº 19.803, y conforme lo dispuesto en el presente reglamento.

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, secciones, oficina o unidades municipal.
c) **Componente base,** a que hace alusión el artículo 9 bis de la Ley N°19.803, pagadero a todo evento y que no estará sujeto al cumplimiento de metas.

Artículo 4º.- La Municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, en conformidad a la ley.

Artículo 5º: El Alcalde, en el **mes de abril** mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal a que hace referencia el artículo 5º de la Ley Nº19.803, el que durará en funciones dos años. 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 asociación de funcionarios. Actuará como secretario del comité el jefe o encargado de personal, o quien haga sus veces de

tal en el municipio. A este comité le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, el que deberá considerar:

a) Los objetivos específicos de gestión y de eficiencia institucional para el año siguiente y;
b) Los objetivos o metas a cumplir en el mismo periodo por cada una de las direcciones del municipio, los que constituirán objetivos por áreas.

El plan 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 **mes de julio de cada año**, al Alcalde (a).

Para elaborar el proyecto de dicho programa, en el **mes de agosto** de cada año el Comité Técnico solicitará a todas las direcciones municipales un proyecto de mejoramiento de gestión institucional de acuerdo a las directrices que entregue la primera autoridad, y además los objetivos de desempeño colectivo de la propia unidad, el que podrá realizarse en forma conjunta por dos direcciones; cuya propuesta deberá ser evacuada al Comité Técnico en un plazo máximo de diez días hábiles contados de lunes a viernes, 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.

Para tal objeto, el Comité Técnico solicitará toda la documentación necesaria que le facilite y oriente en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo 6º.- 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.

Dicho programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

Artículo 7º: El Alcalde propondrá al Honorable Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal formulado por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Honorable Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año, el cual solo podrá aprobar o rechazar la propuesta, en caso que rechazare, se incorporarán modificaciones y el comité técnico propondrá nuevamente al H. Concejo Municipal

El periodo de ejecución del programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en el se establezcan, corresponderá al periodo comprendido entre el 1º 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 Administrador Municipal 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 Nº19.803.

TITULO II

FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS EN EL PLAN ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION:

Artículo 8º.- El plan anual de mejoramiento de la gestión de la Municipalidad de Caldera 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.

La Comisión respectiva remitirá a las unidades un formato tipo para que ingresen y envíen sus propuestas.

FORMATO META INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	META O ACCIÓN	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACION	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLES

LOGRAR MAYOR EFICIENCIA	REUNIONES O ENCUENTAS, ETC	REUNIONES REALIZADAS * 100 / REUNIONES PLANIFICADAS				

FORMATO META POR AREAS DE TRABAJO (METAS COLECTIVAS)						
OBJETIVO	**META O ACCIÓN**	**INDICADOR**	**MEDIO DE VERIFICACION**	**PLAZO**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**
LOGRAR MAYOR EFICIENCIA	REUNIONES O ENCUENTAS, ETC	REUNIONES REALIZADAS * 100 / REUNIONES PLANIFICADAS				

Artículo 9º.- 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, clasificándose los objetivos, según corresponda, **en alta, mediana o baja prioridad.**

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional como metas colectivas, se asignarán las siguientes ponderaciones:

a) Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrá una ponderación del 50%

b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrá una ponderación del 30%.

c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrá una ponderación de un 20%.

Se deberá considerar un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas, es decir 3 objetivos y metas o acción institucional en total.

Con respecto a los responsables de las metas colectivas, se debe indicar el o los funcionarios(as) de planta y/o contrata que serán los encargados de dar cumplimiento de la respectiva meta por unidad de trabajo. En el caso de metas institucionales, se deberá señalar las unidades de trabajo responsables de la respectiva meta.

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 VINCULADAS AL DESEMPEÑO COLECTIVO

Artículo 10º.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley Nº 19.803, **corresponde al Honorable 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 presentar la Dirección de Control Interno municipal antes del 15 de marzo de cada año.

En caso que no se cumpla el 100% de los objetivos colectivos e institucionales, el director de Control Interno, deberá someter al conocimiento y pronunciamiento del comité técnico, sobre aquellos objetivos que no cumplan el porcentaje antes indicado, el cual tendrá un plazo de 5 días hábiles para evacuar el respectivo pronunciamiento, proponiendo un porcentaje de cumplimiento, dirigido a Control municipal, con esta retroalimentación se presentará el informe final al cuerpo colegiado.

El informe antes mencionado deberá proponer el grado de cumplimiento, al 31 de diciembre del año anterior. En consecuencia, el Honorable 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.

Artículo 11º.- El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y por unidades de trabajo se determinará comparando el porcentaje efectivo alcanzado al respectivo año.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o 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 anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 9º de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2º de la ley Nº19.803.

Artículo 12º.- Durante las 2 primeras semanas del mes de Julio del año en ejercicio, todas 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 a la Dirección de Control Municipal de manera íntegra y consolidada a través de un pre-informe de avance.

Lo anterior, no obsta a que la Dirección de Control pueda solicitar 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, la cual se realizara por medios formales. El Director de Control informará al Alcalde y al Comité Técnico Municipal, en el mes de julio, el estado de avance de los diversos objetivos de gestión institucional y objetivos por unidad de trabajo sobre las que tuviere conocimiento, y de las eventuales dificultades que presenten su cumplimiento.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho programa contemplará además la designación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

Artículo 13º.- 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, reformuladas o substituidas en el evento que durante su periodo 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 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.

TITULO IV

PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 14º.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley Nº19.803, 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 Honorable 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 15º.- 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 periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho 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 y metas que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 16º.- El jefe directo, durante las dos primeras semanas 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 las observaciones formuladas, si no lo hiciere 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 a la unidad encargada del personal.

Artículo 17º.- Dentro de los primeros 15 días del mes de febrero 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 segunda quincena del mes de marzo, quienes tendrán un plazo de siete 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 contado desde su presentación.

Artículo 18º.- 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, el departamento de personal, durante las dos primeras semanas del mes de abril, deberá ordenar a los funcionarios de planta, incluyendo al personal de contrata y sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

Artículo 19º.- 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 dirimentes 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 Nº 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igualdad condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje,
c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;
d) Por cursos de capacitación realizadas en el correspondiente ejercicio, y
e) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.
f) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;
g) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo;
h) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente

En el caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo 20º.- De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 14º 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 establecido en la Ley Nº 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 21º.- 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 estricto orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

TITULO V

DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES

Artículo 22º.- La municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la Asociación de Funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias que trata este reglamento implementará a través del departamento de Control de Gestión y Calidad, un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios, independiente de su calidad jurídica de contratación.

TITULO VI

DEL PAGO DE LA ASIGNACION

Artículo 23º.- MONTO ASIGNACION.- El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año precedente en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, propuesto al alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

Artículo 24º.- 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 3º de la Ley Nº 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 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%.

La bonificación por aplicación del **incentivo de desempeño colectivo** no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el articulo 3° de la Ley Nº19.803,

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%.

El **componente base** a que hace referencia el artículo 3 de este Reglamento, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de la Ley N° 19.803, base pagadero a todo evento.

Artículo 25º.- FORMA DE PAGO. 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 regidos por la Ley Nº 18.883, aunque se hayan incorporado a la Municipalidad en la respectiva anualidad, en este último caso solo tendrán derecho respecto a la cuota que se haya devengado por mes de acuerdo a lo preceptuado en el inciso siguiente.

La **asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata**, 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 y septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

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 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 imponible.

Artículo 26º.- Los funcionarios que sean trasladados de una dirección, departamento o unidad municipal a otra, tendrán derecho al pago del incentivo colectivo 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**.

Los funcionarios municipales que no hayan aportado al cumplimiento de los objetivos de gestión colectivo, no tendrán derecho al pago de la asignaciones respectivas (aplica dictamen 65.297/2011), situación que deberá ser informada por el director del área de trabajo al comité técnico quien a su vez, se pronunciara al respecto.

Artículo 26º BIS.- Para efectos de este articulo los/as funcionarios y funcionarias que se encuentren haciendo uso de licencias médicas prolongadas, serán considerados/as trabajadores/as presentes al momento del pago de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión por desempeño colectivo; pagándose su incentivo si corresponde, en consideración a mantener su calidad de funcionario/a público/a. Entendiéndose como licencia médica prolongada la de un lapso superior a 10 meses, dentro del año calendario

Artículo 27º.- 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. (Aplica dictamen 29.076/2013)

TITULO VII

DEL INFORME FINAL DE LAS UNIDADES

Artículo 28º.- EL INFORME FINAL.- Todas las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo deberán remitir a la Unidad de Control Interno, el día 15 de Enero del año siguiente, el informe Final de cumplimiento en los objetivo individualizando cada antecedentes que acredite el respectivo cumplimiento de los objetivos, el cual debe contener como mínimo; memorándum dirigido a la unidad de Control Interno, resumen e índice de los documentos que acompaña, antecedentes del cumplimiento del objetivo de gestión, de no cumplir con los plazos, se entenderá por no cumplida el o los objetivos en cuestión.

Artículo 29º.- Junto con el envío del informe final en formato impreso, se debe enviar todos los antecedentes y respaldos del cumplimiento de los objetivos de gestión colectivos e institucionales en formato digital PDF mediante correo electrónico al Director de Control Interno.

Artículo 30º.- EVALUACION Y OBSERVACIONES.- El informe final, será fundamentado por la Unidad de Control Interno de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos, conforme al procedimiento establecido en el inciso 2° del artículo N°10 de este reglamento.

La evaluación del cumplimiento de los objetivos de gestión institucionales y colectivos se sujetará estrictamente a los medios de verificación y a los indicadores de cumplimiento previamente establecidos.

En caso de la evaluación en el cumplimiento de las metas de la Dirección de Control Interno, serán evaluadas por el Dirección de Administración Municipal.

En la eventualidad de existir observaciones a los informes mencionados precedentemente por parte de la Dirección de Control, deberán estas ser subsanadas por la unidad que corresponda en el plazo de cinco días hábiles.

Artículo 31°.- El o los afectados de la decisión del Honorable Concejo Municipal en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión fijados para el año precedente, que estime ilegales y arbitrarias podrán interponer Recursos de reposición, contemplado en el artículo N°59 de la Ley 19.880 Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Entrada en vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia a contar del 1 de enero de 2021 y regirá para las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal que se devenguen desde la fecha indicada.

3.- PUBLIQUESE la presente ordenanza, en la página web de la I. Municipalidad de Caldera) y, además, el presente acto administrativo por el Sr. Secretario Municipal, atendido lo previsto en la Ley 20.285.

4.- NOTIFÍQUESE A TODAS LAS DIRECCIONES MUNICIPALES vía correo electrónico. Cúmplase por el Departamento de Recursos Humanos.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALDERA SECRETARIO MUNICIPAL

WALDO WONG GENERAL
SECRETARIO MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD DE CALDERA 1850 ALCALDESA

BRUNILDA GONZÁLEZ ANJEL
ALCALDESA

RECIBIDO 17 MAY 2022 D. CONTROL INTERNO

Distribución: DAF; Asesoría Jurídica (digital); Secretaría Municipal, Depto. RRHH
BGA/WWG/JDZ/VSG/pgm