

VISTOS:

1.- El objetivo Institucional de baja prioridad formulado en el Programa de Gestión Municipal del año 2019, para ser ejecutado en el 2020, presentada por el Comité Técnico; y aprobada en la sesión No 122 del 11/12/19; acuerdo 582 del Concejo Municipal.

2.- Las disposiciones contenidas en las Leyes N.º 19.803 año 2002, Ley N.º 20.008 año 2005, Ley N.º 20.198 año 2007, Ley No 20.723 año 2014 Ley 20.554 y sus modificaciones. para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal.

3.- Las atribuciones que me confiere la Ley orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695.

4.- El fallo del Tribunal Electoral de fecha 30/11/2016.

5.- Decreto Alcaldicio N° 3707 de fecha 06/12/2016, que nombra Alcalde Titular de la comuna de San Clemente.

CONSIDERANDO:

La imperiosa necesidad de establecer la aplicación del sistema de incentivo municipal, de acuerdo a las normativas actualizadas vigentes.

RESUELVO:

PRIMERO: DICTÉSE EL SIGUIENTE REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN MUNICIPAL

I.- DISPOSICIONES GENERALES

I.- Del Artículo. 1º Legislación aplicable

El presente reglamento establece las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal dispuesta por la Ley N° 19.803 año 2002, Ley N° 20.008 año 2005, Ley N° 20.198 año 2007 y Ley N° 20.723 año 2014. Y ley 20.554 que derogó el artículo 1º, inciso segundo, N° 3), de la ley 20.008, que establecía que la mencionada asignación no era aplicable a los jueces de policía local.

II.- Del Artículo. 2º Porcentaje Bonificación

En la medida que se disponga de los recursos presupuestarios necesarios, la municipalidad pagara una bonificación mensual, imponible y tributable a contar del mes de enero y hasta diciembre de cada año. La asignación de incentivo por gestión institucional será de un 7.6%, y por incentivo de desempeño colectivo por áreas de trabajo de un 8% conforme lo señala la ley 19.803; y, al que se refiere el artículo 13 del presente reglamento.

- Si el logro de las metas colectivas es igual o superior al 90%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de un 8%.

- Si el logro de las metas colectivas se cumple entre el rango del 75% al 89%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de un 4%.

- Si el logro de las metas colectivas son inferiores al 75%, los funcionarios adscritos a la unidad no percibirán bonificación en sus remuneraciones por este componente de la asignación.

III.- Del Artículo. 3º: Beneficiarios

La municipalidad, otorgara a sus funcionarios de planta y a contrata - en servicio a la fecha de pago-, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal en los términos y condiciones establecidas en las leyes N°19.803, 20.008, 20.198, 20.723 y 20.554.

IV.- Artículo 4º: Pago y carácter de la Asignación

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago en cuatro cuotas en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente respectivamente al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicio antes de completar el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones.

V.- Artículo 5º: Base de cálculo de la asignación.

El monto de la asignación, se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- Sueldo Base
- Asignación municipal del artículo 24, Decreto Le1 N° 3.551 de 1980.
- Asignación artículos 3º y 4º, de la ley N° 18.717
- Asignación del artículo N°1, Ley N 19.529

Además de un componente base en porcentaje que establece la Ley 20.723 artículo segundo, el que debe ser calculado sobre los estipendios mencionados al inicio del presente artículo.



II.- Procedimiento para la formulación del programa anual de mejoramiento de la gestión de la municipalidad de San Clemente.

VI.- Artículo 6º: La municipalidad de San Clemente, otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero del 2002, en los términos y condiciones establecidas en la ley N° 19.803, 20.008, 20.198, 20.723 y ley 50.554

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 por el comité técnico,

b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad Municipal.

VII.- Artículo 7º: El alcalde, en el mes de diciembre de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del comité técnico a que se refiere el Artículo 5º, de la ley N° 19.803, a quien le corresponderá desarrollar el programa anual de mejoramiento de la gestión que se aprobó conjuntamente con el presupuesto municipal para ejecutar al año siguiente, que debe considerar:

a) los objetivos de gestión institucional para el año siguiente y,

b) Las metas a cumplir que no sean aquellas propias de la función, en el periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

c) El Comité Técnico Municipal estará integrado por 3 funcionarios titulares y 3 funcionarios suplentes designados por el alcalde en representación del empleador; y, por otros 3 funcionarios titulares y 3 suplentes, designados por la o las asociaciones de funcionarios de manera proporcional a su número de asociados, mediante procedimiento eleccionario libre. Se establecerá, asimismo, el orden de prelación de los respectivos suplentes.

La secretaria ejecutiva titular o su reemplazante, del comité deberá enviar a los suplentes después de cada reunión de comité técnico, la información vista y un estado de avance del programa anual de mejoramiento de gestión.

El plan anual de mejoramiento de la gestión contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores y temporalidad que permitan evaluar a la unidad de control, sin perjuicio de la revisión preliminar que efectúe el comité técnico municipal quienes están facultados para solicitar antecedentes y su grado de nivel de cumplimiento y enviar el informe para ante la Dirección de control interno, quien le corresponde revisar su grado de cumplimiento conforme lo señala la ley. Con el propósito de determinar el porcentaje de 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 socialización del programa anual de mejoramiento aprobado por el concejo conjuntamente con el presupuesto, a todas las unidades municipales dentro de los quince días desde la fecha de su instalación”.

“El comité técnico municipal entregara un informe de cumplimiento de metas y objetivos institucionales y enviara toda la documentación de las unidades para su revisión a la unidad de control interno.”

Sin perjuicio del plazo señalado a diciembre, de entrega, cada unidad deberá terminar su plan de mejoramiento en la 1era. quincena del mes de diciembre, a fin de que el comité técnico municipal proceda a su revisión y posterior envío a la dirección de control interno. Sin perjuicio de lo anterior, los jefes de unidad deberán enviar al comité técnico el informe con el o los objetivos cumplidos dentro de la temporalidad informada en su oportunidad.

XIII.. Artículo 8°: 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 de 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.

IX.- Artículo 9°: El alcalde propondrá al concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa anual de mejoramiento de gestión municipal, presentado al mismo por él comité técnico municipal.

El programa anual de mejoramiento de la gestión deberá ser aprobado por el concejo municipal antes del día quince del mes de diciembre de cada año.

Las metas del programa anual de mejoramiento de la gestión deben estar financiadas conjuntamente con el presupuesto, adjuntando certificado del director (a) de la Dirección de administración y finanzas.

El periodo de ejecución del programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación, indistintamente de lo señalado en el artículo 7.

Una vez aprobado el presupuesto municipal y el programa anual de mejoramiento de la gestión; y, dentro del mes de diciembre, el alcalde instruirá por escrito a la secretaria ejecutiva del comité técnico, que informe a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º de la ley N° 19.803, a cumplir por las unidades municipales.

III.- FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

X.- Artículo 10º: El plan anual de mejoramiento de la gestión contendrá un o unos indicador (res), instrumento (s) de medición, restricción temporal y para su evaluación los o el verificador 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, de acuerdo a la ponderación otorgada a cada meta.

XI.- Artículo 11º: Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad municipal de trabajo, serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana y baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación del 70 %, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 20%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión 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 ponderaciones.

IV.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

XII.- Artículo 12º: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley N° 19.803, corresponde al concejo municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 30 de abril del año siguiente al de ejecución del plan de mejoramiento de gestión.



El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

En consecuencia, el concejo municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional 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 de las metas por desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

XIII.- Artículo 13º: 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 anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

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

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la municipal, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2º de la Ley N°19.803.

XIV.- Artículo 14º: Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y resultado al comité técnico municipal en las fechas que determine el programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control y el comité técnico 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 y de las metas por unidad de trabajo

XV.- Artículo 15: 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, por motivos fundados, en el evento que durante el 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 tal 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, dicha reformulación debe ser realizada antes de la fecha de vencimiento de la meta u objetivo, por tal, si esta reformulación es solicitada por la unidad afectada esta debe ser presentada al comité con un mínimo de 30 días de anticipación.

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.

V.- PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

XVI.- Artículo 16: 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 por desempeño colectivo se considerara un desempeño por desempeño individual, para cuyo efecto el alcalde, previa aprobación del concejo, 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.

XVII.- Artículo 17: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su respaldo 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.

XVIII. - Artículo 18: El jefe directo, durante la primera semana del mes de enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contado desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe 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.

XIX.- Artículo 19: 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 técnico municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación.



XX.- Artículo 20: 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 los beneficiará, con el resultado de las evaluaciones la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

XXI.- Artículo 21: 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 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 se presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;

e) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;

f) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo;

g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio y

h) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el alcalde.

XXII.- Artículo 22: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 16 de este reglamento, entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este Incentivo se efectuara 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.

XXIII.- Artículo 23: 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.



Ilustre Municipalidad de
SAN CLEMENTE

XXIV.- Artículo 24: 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 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 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 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. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de incentivo;
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no se presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo;
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio;
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo;

En caso de mantener la igualdad resolverá el alcalde.

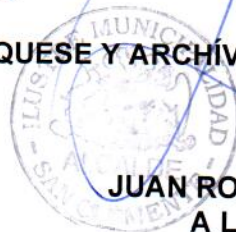
VI.- DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE SUS ASOCIACIONES.

XXV.- Artículo 25: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o las asociaciones de funcionario, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.



RENE GAETE VERGARA
SECRETARIO MUNICIPAL

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



JUAN ROJAS VERGARA
ALCALDE

DISTRIBUCION:

- 1.- Administración
 2. Dirección de Control Interno
 3. Dirección de Adm. y Finanzas
 4. Departamento de Personas
 5. Departamento Jurídico
 6. Comité Programa Mejoramiento de Gestión
 7. Oficina de Transparencia
 8. Secretaría Municipal (2)
 9. Presidenta Asoc. Funcionarios Municipales
- JRV/ROL/RGV/MSST/MAIV/maiv **12/2020

100-100-100

