



REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
ILUSTRE MUNICIPALIDAD
PARRAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

PARRAL, 23 Abr 2014

DECRETO EXENTO Nº 2.093 -

VISTOS:

- 1) La Ley Nº 19.803 del 27 de Abril de 2002 sobre Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- 2) La Ley Nº 20.008 que establece asignaciones para funcionarios municipales y jueces de Policía Local y valida incentivo hasta el 31 de Diciembre de 2007.
- 3) la Ley 20.198 que modifica normas sobre remuneraciones de los funcionarios municipales, amplía vigencia hasta regulación Art. 121º Constitución Política del Estado.
- 4) La Ley 20.554, incorpora a Jueces de Policía Local al Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- 5) La Ley 20.723 que modifica ley Nº 19.803 que establece una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, para homologación con la dispuesta en ley Nº 19.553, que concede una asignación de modernización a la administración pública.

CONSIDERANDO:

- 1) Que, el artículo Nº 10 de la Ley 19.803 de 2002, establece que el sistema de incentivos al mejoramiento de gestión Municipal, se regulara mediante un reglamento interno.
- 2) El acuerdo del Concejo Municipal adoptado en sesión ordinaria de fecha 10 de Junio de 2002.
- 3) Que, por aplicación del artículo 4º transitorio de la ley 20.723 que sometió a pronunciamiento al Honorable Concejo Municipal la adecuación del reglamento de mejoramiento a la gestión.
- 4) El acuerdo del Concejo Municipal adoptado en sesión ordinaria de fecha 22 de Abril de 2014.

DECRETO:

APRUEBASE el siguiente texto sobre "Reglamento Interno de Mejoramiento de la Gestión Municipal" para la su aplicación en la Municipalidad de Parral.

REGLAMENTO INTERNO
MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

Artículo nº1:

Las normas del presente reglamento regularán el régimen de incentivos al mejoramiento de la gestión municipal.

Artículo nº2:

El sistema de incentivos se aplicara a los funcionarios que tengan la calidad de planta y de contrata, que se encuentren en servicio activo al momento del pago de las asignaciones.

Artículo nº3:

El funcionario que, dentro de un año calendario, haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo tendrá derecho a percibir las asignaciones que señala este reglamento por los meses que faltaren y completamente trabajados.

Artículo nº4:

El monto total de las asignaciones a pagar a los funcionarios se determinara sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base.
- b) Asignación municipal del artículo 24 del DL nº 3551/1980.
- c) Asignación de los artículos 3º y 4º de la ley nº 18.717.
- d) Asignación del artículo 1º de la ley nº 19.529.-

Artículo nº5:

Se percibirá el monto de asignación de mejoramiento de la gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no excedan al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley Nº 249 de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la Ley Nº 19.553.

La sumatoria de las rentas que se compararan 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 Nº 3.551, de 1981:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2º del decreto ley Nº 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 24 del decreto ley Nº 3.551, de 1981;
- d) Bonificación del artículo 3º de la ley Nº 18.566;
- e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley Nº 18.675;
- f) Asignación del artículo 4º de la ley Nº 18.717;
- g) Asignación del artículo 21 de la ley Nº 19.429;
- h) Asignación del artículo 1º de la ley Nº 19.529, e
- 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 2º.

II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2º del decreto ley Nº 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 3º del decreto ley Nº 479, de 1974;
- d) Asignación del artículo 6º del decreto ley Nº 1.770, de 1977;
- e) Asignación del artículo 17 de la ley Nº 19.185;
- f) Bonificación del artículo 3º de la ley Nº 18.566;
- g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley Nº 18.675;
- h) Asignación del artículo 21 de la ley Nº 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."

Artículo n°6:

Sin perjuicios de lo anterior el total anual del gasto en personal, no podrá exceder del 35% de los siguientes ingresos, a que alude la ley n° 18.294, modificada por la ley n° 18.382.-

- a) Derecho del aseo
- b) Beneficio municipal de permiso de circulación
- c) Patentes municipales
- d) Aporte fiscal
- e) Impuesto territorial de beneficios municipal
- f) 90% fondo común municipal
- g) Derechos varios

Lo anterior, salvo lo dispuesto en el aumento de sueldo base efectuados en los años 2007 y 2008.

Artículo n°7:

En el evento de que el gasto en personal exceda el valor determinado de acuerdo a lo señalado en el artículo anterior, en el monto destinado al pago de las asignaciones, calculando según lo dispone este reglamento, se ajustara al límite del 35% del gasto personal.-

Artículo n°8:

La bonificación compensatoria, de cargo municipal, de las deducciones de cotizaciones y pensiones a que están afectas las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, no se considerará para calcular el monto de las asignaciones.

Artículo n°9:

El monto a pagar por concepto de asignación de mejoramiento que establece la Ley n° 19803 para el personal de planta y contrata incluidas las bonificaciones compensatorias, deberán ser incorporadas al presupuesto de gasto en personal para el año respectivo, considerando la dotación completa del personal de planta, estén o no provistos dichos cargos en caso de vacancias, así como también la dotación de personal a contrata existente al mes de septiembre del año anterior.

En el evento de que el municipio no logre todo o parte de los objetivos institucionales y de las metas colectivas e institucionales, según corresponda, los recursos presupuestarios excedentes se redestinarán, mediante modificaciones presupuestarias, así como también se efectuaran los aumentos que sean necesarios por incorporación de mayor personal.

Artículo n°10:

El monto determinado para asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, con las limitaciones señaladas en este reglamento, se distribuirá de la siguiente forma:

RANGO DE CUMPLIMIENTO DE 90% A 100%			
COMPONENTE	PERIODO		
	2014	2015	2016 en adelante
BASE	10%	12,5%	15%
COLECTIVO	4%	6%	8%
INSTITUCIONAL	6%	6,8%	7,6%
TOTAL	20%	25,3%	30,6%

RANGO DE CUMPLIMIENTO DE 75% A 89%			
COMPONENTE	PERIODO		
	2014	2015	2016 en adelante
BASE	10%	12,5%	15%
COLECTIVO	2%	3%	4%
INSTITUCIONAL	3%	3,4%	3,8%
TOTAL	15%	18,9%	22,8%

Artículo nº11:

A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicara un incentivo de desempeño individual. La aplicación de este incentivo se efectuara en consideración al sistema de calificaciones de desempeño vigente en el municipio. La bonificación no podrá exceder del 4% para el primer tercio mejor calificado de cada escalafón, y hasta el 2% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

Artículo nº12:

Los objetivos institucionales del municipio y de las metas colectivas de las diferentes unidades municipales acorde lo dispuesto en la ley 19803 y contenidos en el programa anual de gestión municipal, tendrán como fin en mejorar la eficiencia, eficacia, economía y la calidad del servicio, tanto al interior del municipio como hacia la comunidad. Todo lo anterior en coordinación y la concordancia con los instrumentos de planificación municipal.

Artículo nº13:

Los instrumentos de formulación de los objetivos institucionales estarán contenidos en el programa anual de gestión municipal, el cual deberá contener a lo menos los antecedentes que permitirán establecer metas y objetivos por las diversas acciones del municipio.-

Artículo nº14:

El Alcalde mediante decreto establecerá los objetivos institucionales y las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda, previamente aprobación del Concejo Municipal. Copia del decreto alcaldía deberá ser comunicado formalmente a cada una de las unidades vinculadas en el cumplimiento de los objetivos y metas, los cuales deberán difundir dicho documento, entre el personal de la dependencia.-

Artículo nº15:

El cumplimiento de los objetivos para el pago del incentivo de gestión institucional, estará formado por el cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión

- municipal medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

Artículo n°16:

El cumplimiento de las metas para el pago del incentivo de desempeño colectivo, considerará la estructura orgánica del municipio, la cual para los efectos de este reglamento estará formada por las siguientes unidades:

- Alcaldía y Administración Municipal
- Secretaria Municipal
- Secretaria Comunal de Planificación
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección de Obras Municipal
- Unidad de Control
- Unidad de Asesoría Jurídica
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Juzgado de Policía Local.

Artículo n°17:

Las unidades establecidas en el artículo anterior deberán tener sus propias metas de carácter colectivo. Será responsabilidad del jefe de superior de esa unidad, velar por el cumplimiento de ellas.

Artículo N°18:

Para determinar el incentivo por desempeño individual en caso de no resultar aplicable el desempeño colectivo, se considerara a cada uno de los miembros de la organización como una unidad de trabajo, debiendo por lo tanto establecerse metas individuales de desempeño para cada periodo.

Artículo N°19:

Existirá en la Municipalidad un Comité Técnico Municipal formado por dos representantes del Alcalde y por dos representantes de la (s) Asociación(es) de Funcionarios, además del Jefe del Departamento de Personal o quien haga sus veces, quien actuara como secretario del Comité.

Tanto los representantes del Alcalde como de las Asociaciones de Funcionarios, podrán ser reemplazados por estos, cuando las condiciones así lo ameriten, debiendo para ello designar suplentes.

Serán materias del Comité proponer al Alcalde los objetivos institucionales y las metas a cumplir por cada una de las unidades del municipio, señaladas en el artículo 16°. Para lo anterior el Comité podrá solicitar la participación de otros funcionarios del municipio, para mejor resolver y/o solicitar antecedentes o documentación a las diferentes unidades municipales.

Artículo n° 20:

Los objetivos institucionales serán propuestos por el Comité Técnico al Alcalde y este someterá a consideración del Concejo Municipal. Los objetivos específicos del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión propuesto por el Comité Técnico, deberán ser medible en forma objetiva, en cuanto al grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

Artículo n° 21:

La metodología para establecer los objetivos institucionales de Mejoramiento de la Gestión Municipal será la siguiente:

- a) El comité técnico, solicitara a cada dirección Municipal o Unidad Superior, una proposición de metas por cada Unidad y al funcionario municipal de la dirección respectiva, en caso de no existir acuerdo en las metas colectivas, debiendo contener la ponderación y el grado de dificultad de cada meta y los funcionarios que la llevaran a efecto, como así también el estado actual de la actividad que se pretende mejorar.
- b) El comité técnico analizara las metas propuestas por cada unidad superior, procediendo a aceptarla, modificarla, eliminarla o agregando metas que estén dentro de las esferas de competencia de cada unidad y dentro del marco de acción de gestión institucional.

- c) El comité, a fin de uniformar procedimientos, deberá confeccionar un documento que permita recoger la información solicitada, en forma objetiva.
- d) El comité en cualquier momento podrá requerir la presencia de cualquier miembro de la organización, a fin de analizar en conjunto la propuesta, de ser necesario. En el evento de no existir consenso sobre la actividad y la meta propuesta por la unidad respectiva prevalecerá la propuesta del Comité Técnico.
- e) La propuesta del Comité Técnico al Alcalde no será vinculante para este, quien podrá efectuar las modificaciones que estime pertinente, a fin de ajustarla a los instrumentos de planificación establecidos en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- f) El Alcalde deberá poner en conocimiento de todos los miembros de la organización los objetivos y metas para cada año.

Artículo n° 22:

Para determinar las metas colectivas y las de desempeño individual, cuando correspondan, estas se ajustaran a los mismos procedimientos de los objetivos institucionales, debiendo ser remitidas por las Direcciones respectivas al Comité Técnico Municipal, quien se la entregara a los representantes de la Asociación de Funcionarios ante ese comité.

Artículo n° 23:

Las metas colectivas y de desempeño individual, cuando correspondieren, serán consensuadas por las Asociaciones de Funcionarios con el Alcalde y propuestas al Concejo Municipal por este.

Artículo n° 24:

La Asociación de Funcionarios podrá estimar que sean las mismas metas formuladas por las unidades municipales para el desempeño colectivo las que serán entendidas para todos los efectos como metas de desempeño colectivo y de desempeño individual, según corresponda. Para lo anterior deberán comunicar formalmente, tal situación al Alcalde para su aprobación.

Artículo n° 25:

Cuando no hubiere acuerdo entre la Asociación de Funcionarios y el Alcalde, en cuanto a las metas colectivas y en las metas por desempeño individual, el Alcalde comunicara tal situación al Concejo Municipal, rigiendo por lo tanto el Sistema de Calificaciones de Desempeño, en la forma prevista en el presente reglamento.

Artículo N° 26:

Los plazos para la formulación, aprobación y evaluación de los objetivos institucionales, de las metas de desempeño colectivo y de desempeño individual será el siguiente.

- a) En la primera quincena del mes de agosto de cada año, el comité técnico solicitara a cada Dirección o Unidad Superior una propuesta de formulación de metas.
- b) En la segunda quincena del mes de agosto de cada año cada Dirección o Unidad Superior hará llegar la propuesta de metas al Comité Técnico. En el evento de que la Dirección respectiva no proponga objetivos y/o metas estas serán determinadas por el Comité Técnico sin apelación de las unidades respectivas.
- c) En la primera quincena del mes de septiembre de cada año el Comité técnico evaluara y se reunirá con las Unidades Municipales de ser necesario.
- d) En la segunda quincena del mes de septiembre, el comité técnico elevara la propuesta al alcalde.
- e) En la primera semana del mes de octubre de cada año el Alcalde someterá a consideración del Concejo Municipal la propuesta de objetivos institucionales para ser ejecutados y evaluados en el año siguiente.
- f) La primera semana del mes de septiembre de cada año el Alcalde con la Asociación de funcionarios acordara la meta colectiva o las metas de desempeño individual, según corresponda.
- g) En la primera del mes de diciembre, el alcalde acordara con la Asociación de funcionarios, la aplicación de desempeño colectivo por áreas de trabajo. En el evento de que la

Asociación de funcionarios estime aceptadas las mismas metas de las unidades municipales consideradas para el desempeño institucional, estas serán acordadas en el mes de septiembre de cada año.

- h) En la primera quincena del mes de diciembre el concejo se pronunciara, conjuntamente con el presupuesto municipal sobre los objetivos y metas de mejoramiento de la gestión municipal.
- i) En la última semana del mes de Diciembre el Alcalde dictara el decreto que apruebe los objetivos institucionales para el año siguiente y procederá a su notificación. En dicho decreto deberá establecerse el monto destinado a las respectivas asignaciones.
- j) En la primera semana del año en el cual se realizaran las acciones, cada dirección pondrá en conocimiento de los funcionarios de sus respectivas, señalando la forma de evaluación.

Artículo nº27:

El cumplimiento de los objetivos y metas, en cuanto a su ponderación se efectuará de la siguiente manera:

- a) Las metas de cada unidad serán establecidas en unidades de medida que permitirá su evaluación.
- b) Las metas deberá estar referidas a metas de continuidad, de mejoramiento, de nuevas acciones. Para lo anterior deberá indicarse la situación actual de la actividad que se refiere mejorar o mantener.
- c) El cumplimiento total de cada meta aportará un 100%. Si la meta no es cumplida en su totalidad, el porcentaje de cumplimiento será determinado en proporción al avance, con relación a la situación inicial de la actividad.-
- d) Las metas podrán tener diferentes grados de complejidad o dificultad. El grado de dificultad deberá estar relacionado con la actividad y la clasificación de los funcionarios para llevarla a efecto y deberá expresarse en porcentaje.
- e) En todo caso la suma de metas por cada unidad deberá totalizar un 100% ponderado.
- f) Para la evaluación de los objetivos y metas, el porcentaje se expresara en números enteros, elevándose a la cifra siguiente, los decimales, que sea en las sumas totales como parcial.-

Artículo nº28:

Para determinar los funcionarios ubicados en el primer tercio y en el segundo tercio de cada escalafón se utilizara el escalafón de méritos. Cuando en un escalafón existe solo uno o dos funcionarios se aplicarán igual procedimiento.

Artículo nº29:

Para determinar el orden de prelación, el departamento de personal, confeccionará un listado de todos los funcionarios de cada escalafón sin considerar los grados de cada uno, basado en el escalafón de mérito del municipio. Cuando existe igualdad de puntaje se utilizara los mismos mecanismos de discriminación contenidos para el sistema de calificaciones del personal municipal. El personal ascendido mantendrá la nota del año anterior.-

Artículo nº30:

La dirección de control preparará, un informe al concejo municipal que evalué el grado del cumplimiento de los objetivos institucionales, de las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda. El Concejo deberá pronunciarse, de los contenidos de dicho informe. En el evento que existan distintas interpretaciones para evaluar una determinada acción, estas deberán ser resueltas por el comité técnico respectivo.-

Artículo nº31:

Para evaluar el cumplimiento de las metas institucionales, las metas colectivas y las de desempeño individual, cada dirección o unidad superior, en la primera semana de enero del año siguiente a su evaluación, informara a la dirección de control, el grado de logro de objetivos y metas, con copias al comité técnico municipal.-

Artículo nº32:

El director de control, en la segunda quincena del mes de enero de cada año presentara un informe del Concejo municipal sobre el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales

y de las metas colectivas o metas de desempeño individual, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de control podrá en cualquier momento requerir información de las unidades municipales sobre el grado de cumplimiento de metas y objetivos, evaluando la gestión.-

Artículo n°33:

El Concejo Municipal, en la primera quincena del mes de febrero evaluará y sancionará el informe emitido por la dirección de control sobre el grado de cumplimiento de objetivos institucionales y metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, dando su aprobación o solicitando mayores antecedentes para su aprobación.-

Artículo n°34:

En el evento de no existir metas colectivas o de desempeño individual, el departamento de personal, en la primera semana de enero de cada año, confeccionará un informe de asignación de calificación por desempeño, el cual someterá a la consideración de la dirección de control.-

Artículo n°35:

El monto definitivo a pagar a cada uno de los funcionarios municipales que se desempeñen en el año siguiente al de evaluación del cumplimiento de objetivos y metas, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este reglamento, se determinará por decreto alcaldicio, en base a los antecedentes proporcionados por la dirección de control y por el Concejo Municipal, el cual deberá dictarse a más tardar en el mes de febrero del año siguiente al de evaluación, Dicho decreto deberá ser confeccionado por el departamento de personal del municipio.-

ANOTESE, REFRENDESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


ALEJANDRA ROMÁN CLAVIJO
SECRETARÍA MUNICIPAL


PAULA RETAMAL URRUTIA
ALCALDESA DE PARRAL

DISTRIBUCION:

- 1) Unidades Municipales
- 2) Asociaciones funcionarios municipales
- 3) Archivo