I. MUNICIPALIDAD
CERRILLOS

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARÍA MUNICIPAL

0000778

DECRETO EXENTO Nº 202/ /2014

Cerrillos, 08 MAY 2014

V I S T O S:

La Quincuagésima Sesión Ordinaria del Concejo Municipal, realizada con fecha 24 de abril de 2014; el Certificado Nº072/2014 de la Secretaria Municipal; el Ord. Nº402/119/2014 del Departamento de Personal y Bienestar; el Acta Nº02/2014 del Comité Técnico Municipal; el Decreto Exento N°202/0654/2002; la Ley N°19.803 que Regula la Aplicación del Sistema de Inventivos Municipales; la Ley N°20.008; la Ley N°20.198, la Ley N°20.554; la Ley N°20.723; y las facultades que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

C O N S I D E R A N D O:

Que, mediante Decreto Exento N°202/0654/2002, se aprobó el **REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803,**

La adecuación a este Reglamento que obliga el artículo 4° transitorio de la Ley N°20.723 que modifica la Ley N°19.803, que establece una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N°19.553, que concede una asignación de Modernización a la Administración a la Administración Pública.

El Acuerdo adoptado por el Concejo Municipal en su Quincuagésima Sesión Ordinaria de fecha 24 de abril de 2014.

D E C R E T O:

1. Apruébase el **REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803**, adecuado en conformidad a lo dispuesto por el artículo 4° transitorio de la Ley N°20.723, siguiente:

ARTÍCULO 1°: Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803 y sus posteriores modificaciones, en la Municipalidad de Cerrillos.

TÍTULO I
PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS

ARTÍCULO 2°: La Municipalidad de Cerrillos otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de Enero del año 2014, en los términos y condiciones establecidas en las Leyes N^{os} 19.803, 20.008, 20.198, 20.554 y 20.723.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

a) Incentivo por gestión Institucional vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

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

c) Un componente base, a todo evento, a que se refiere el artículo 9 bis de la Ley N°19.803, incorporado mediante la Ley Nº 20.723.

ARTÍCULO 3°: El Alcalde en el mes de mayo de 2002, mediante Decreto Exento N° 202/0555/2002, modificado por el Decreto Exento N°202/2326/2013, dispuso la instalación del Comité Técnico a que se refiere el Artículo 4° de la Ley N° 19.803, a quien le corresponde proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la gestión para el año siguiente, el cual que debe considerar:

a) los objetivos específicos de gestión de eficiencia institucional y,

b) las metas a alcanzar por cada una de las direcciones, departamentos y unidades de trabajo del municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además por cada objetivo de la 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 la gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

Para elaborar el proyecto de dicho programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefaturas de unidades de la municipalidad 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 Municipal propondrá la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

ARTÍCULO 4°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia, eficacia y efectividad 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, debiendo considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo respectivo.

ARTÍCULO 5°: El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión y su financiamiento, 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 para 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 en los artículos N^{os} 2 y 9 bis de la Ley N° 19.803, 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 misma ley.

TÍTULO II
FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

ARTÍCULO 6°: El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

ARTÍCULO 7° : 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, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

Sobre la base de 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 de un 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 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 ponderaciones.

ARTÍCULO 8°: El monto de estas asignaciones, se determinarán sobre la base de los siguientes estipendios:

a) Sueldo Base,
b) Asignación Municipal del Artículo 24 del Decreto Ley Nº 3.551 de 1980,
c) Asignación de los artículos 3º y 4º de la Ley Nº 18.717, y
d) Asignación del Artículo 1º de la Ley Nº 19.529.

En función del cumplimiento de los objetivos de gestión Institucional y el de las metas de desempeño colectivo o individual si correspondiere, atendiendo los recursos disponibles, concederá el derecho a los funcionarios a percibir los porcentajes que se indican, respecto de los componentes que se mencionan, durante el período que se señala:

a) Durante el año 2014:

Componentes	Grado de cumplimiento		
	0 – 74%	75% - 89%	90% – 100%
Componente base	10%	10%	10%
Incentivo por Gestión Institucional	0	3%	6%
Incentivo de Desempeño Colectivo o individual	0	2%	4%

b) Durante el año 2015:

Componentes	Grado de cumplimiento		
	0 – 74%	75% - 89%	90% – 100%
Componente base	12,5%	12,5%	12,5%
Incentivo por Gestión Institucional	0	3,4%	6,8%
Incentivo de Desempeño Colectivo o individual	0	3%	6%

c) A partir del año 2016:

Componentes	Grado de cumplimiento		
	0 – 74%	75% - 89%	90% – 100%
Componente base	15%	15%	15%
Incentivo por Gestión Institucional	0	3,8%	7,6%
Incentivo de Desempeño Colectivo o individual	0	4%	8%

Con todo, el funcionario deberá percibir el monto de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, con las limitantes y los procedimientos que establece el artículo 9 ter de la Ley Nº 19.803.

TÍTULO III
MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

ARTÍCULO 9°: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° 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 o en su defecto individual, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal durante el mes 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 hubiere sido establecido.

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

ARTÍCULO 10°: 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 año respectivo, 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 6° 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 Municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N° 19.803.

ARTÍCULO 11°: 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 a la unidad de control municipal en las fechas que determine el Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control 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.

El Jefe de la Unidad de control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada dos meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

ARTÍCULO 12°: 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 período 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 el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, en el objetivo de que dicho

Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Consejo 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.

TÍTULO IV
PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPÉÑO INDIVIDUAL

ARTÍCULO 13° : Conforme lo dispuesto en el Artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el ejercicio siguiente.

ARTÍCULO 14° : 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 período a evaluar, dependiendo del resultado el derecho de éste a obtener el beneficio.

Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

ARTÍCULO 15°: El jefe directo, en el mes de Enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contados desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo 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 al Departamento de Personal.

ARTÍCULO 16°: 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 las asociaciones de funcionarios. De dicho resultados 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.

ARTÍCULO 17° : Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual sobre la base del cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones el Departamento de 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.

ARTÍCULO 18° : En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo precedente 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 N° 18.883;

b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos los que se encuentren con igualdad de puntaje;

c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;

d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período;

e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;

f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período;

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

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

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

ARTÍCULO 19°: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11° de este Reglamento, entre el Alcalde y las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

ARTÍCULO 20° : Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, el Departamento de 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.

ARTÍCULO 21°: 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 período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos los que se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;

c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período;

d) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;

e) Ausencia de anotaciones de demérito en el período;

f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y

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 mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

TÍTULO V
DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES

ARTÍCULO 22°: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a las asociaciones de funcionarios, 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.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS SECRETARIA MUNICIPAL

CECILIA ULLOA CHACÓN
Secretaria Municipal

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS ALCALDE

ARTURO AGUIRRE GACITÚA
Alcalde

AAG/CUCH/avq.
Distribución
Alcaldía
Administrador Municipal
Dirección de Control
Dirección Jurídica
Dirección de Administración y Finanzas
Dirección de Obras
Dirección de Tránsito y Transporte Públicos
Dirección de Gestión Ambiental
Dirección de Desarrollo Social y Comunitario
Juzgado de Policía Local
Departamento de Personal
Departamento de Contabilidad y Presupuesto
Remuneraciones
Secplan
Página Web