

CERTIFICADO N° 443

El Secretario Municipal de la I. Municipalidad de Santa Cruz que suscribe, certifica que en Sesión Extraordinaria 39° de fecha 27 de diciembre de 2018, el Concejo Municipal se pronunció sobre lo siguiente:

El Concejo Municipal acuerda aprobar las modificaciones al **Reglamento de Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal**, como sigue:

- **Artículo 2°:** Se incluye entre los beneficiarios al señor Juez de Policía Local.
- **Artículo 3°:** Se agrega este artículo señalando los estipendios sobre los cuales se debe proceder a calcular la asignación.
- **Artículo 7°:** Se agregan distintas áreas globales de gestión que podrían ser incluidas dentro del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- **Artículo 9°:** Se incluye el Componente Base a que se refiere la letra c) del inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°20.723.
- **Artículo 15°:** Se establece la estructura de cálculo para la cancelación de los incentivos del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

En Santa Cruz, a 27 días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho.



FERMIN GUTIÉRREZ RIVAS
SECRETARIO MUNICIPAL

CC.:

- Archivo (1)

-----/

ACTA COMISIÓN JURÍDICA

Santa Cruz, Jueves 20 de diciembre de 2018

1. Se da por iniciada la sesión con la presencia de los siguientes concejales:
 - Irma Cristina Greene Quezada
 - Luis Leonardo Piña Gómez
 - Rossana Fátima González Vargas
 - Luis Alberto Mella Carvajal
 - Carlos Patricio Cisterna Pavez
 - Roberto Hernán Rojas Acosta
2. Se cuenta además con la participación de don Mauricio Arturo Rojas Román, Director de Control y don Cristián Ramón Zúñiga Argomedo, Jefe de Recursos Humanos.
3. El señor Presidente otorga la palabra al señor Cristián Zúñiga Argomedo, Jefe de Recursos Humanos, el cual da una breve introducción del Reglamento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, el cual se encuentra Aprobado por Decreto Exento N°1234 de fecha 27 de mayo de 2014.
4. Dicho reglamento nace de acuerdo a lo estipulado en la Ley N°19.803 del año 2002.
5. Debido a lo anteriormente expuesto se hace necesaria una actualización del mismo puesto que desde esa fecha se han publicado diversas modificaciones legales que han debido ajustar los procedimientos en relación a los procesos de cálculo y pago de esta Asignación de Mejoramiento.
6. Se efectúan las siguientes modificaciones al Reglamento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, de acuerdo al siguiente detalle:
 - **Artículo 2°:** Se incluye entre los beneficiarios al señor Juez de Policía Local
 - **Artículo 3°:** Se agrega este artículo señalando los estipendios sobre los cuales se debe proceder a calcular la asignación.
 - **Artículo 7°:** Se agregan distintas áreas globales de gestión que podrían ser incluidas dentro del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
 - **Artículo 9°:** Se incluye el Componente Base a que se refiere la letra c) del inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°20.723.
 - **Artículo 15°:** Se establece la estructura de cálculo para la cancelación de los incentivos del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
7. Después de analizar y debatir, los señores y señoras concejales aprueban las modificaciones señaladas.
8. Para constancia firman:

Irma Cristina Greene Quezada

Luis Leonardo Piña Gómez

Rossana Fátima González Vargas

Luis Alberto Mella Carvajal

Carlos Patricio Cisterna Pavez

Roberto Hernán Rojas Acosta

Mauricio Arturo Rojas Román

Cristián Ramón Zúñiga Argomedo

MEMORANDUM N°257

SANTA CRUZ, 14 de diciembre de 2018

DE: JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
SEÑOR CRISTIÁN RAMÓN ZÚÑIGA ARGOMEDO

A: SECRETARIO MUNICIPAL
SEÑOR FERMÍN MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ RIVAS

- 1.- Junto con saludar, me permito remitir a usted texto modificatorio del "REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL, LEY N°19.803", de fecha Diciembre 2018, el cual deberá ser presentado ante el Honorable Concejo Municipal. Se adjunta texto como enexo.
- 2.- Lo anterior en conformidad a los Artículos 6° y 8° de la Ley N°19.803, para ser presentado ante el Concejo Municipal.
- 3.- Sin otro particular, le saluda atentamente a usted,


CRISTIÁN RAMÓN ZÚÑIGA ARGOMEDO
Jefe Departamento Recursos Humanos

c.c.
➤ Directora de Administración y Finanzas (1)
➤ Archivo (1)

Recibido
17.12.18
10 horas

MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ

**REGLAMENTO MUNICIPAL
QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL
SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO
EN LA LEY N° 19.803 DEL AÑO 2002
Y SUS DIVERSAS MODIFICACIONES
LEYES N°s 20.008, 20.198, 20.554 y 20.723**

DICIEMBRE DE 2018

“REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL, LEY N°19.803” MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ

El presente Reglamento regula la forma en que la Municipalidad de Santa Cruz dará cumplimiento a las normativas legales vigentes que regulan el otorgamiento de Asignación de Mejoramientos de la Gestión Municipal a los Funcionarios Municipales.

I. DISPOSICIONES GENERALES:

El presente Reglamento se dicta en conformidad a lo dispuesto en el Art. 10° de la Ley N°19.803/02, las modificaciones introducidas en el Art. N° 1 de la Ley N°20.008/05, lo indicado en la Ley N°20.198/07, y las nuevas modificaciones mediante la Ley N° 20.554 que modificó la Ley N°20.008, normas que consideran el otorgamiento de una asignación a los funcionarios municipales de planta y contrata en las condiciones que establecen las referidas leyes y el presente Reglamento y la ley N°20.723 de fecha 30/01/2014, que modificó la ley N°19.803, la cual establece una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en ley N°19.553, que concede una asignación de modernización a la administración pública.

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 servicios antes de completarse el trimestre, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Artículo 1°: Establézcase las normas necesarias para la aplicación de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal que regulan las Leyes N°19.803/02, N°20.008/05, N°20.198/07, N°20.554/12, N°20.723/2014, en la Municipalidad de Santa Cruz, para los funcionarios de Planta y a Contrata que se rijan por la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

II. INSTRUMENTOS, METODOLOGÍAS Y PLAZOS PARA LA FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE GESTIÓN MUNICIPAL.

Artículo 2°: La Municipalidad de Santa Cruz otorgará a sus funcionarios de Planta, a Contrata, y al Juez(a) de Policía Local, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de enero de 2002, en los términos y condiciones establecidas en la ley N° 19.803 del 2002; Ley N° 20.008 del 2005; Ley N° 20.198 del 2007 y Ley N° 20.554 del 2012 y Ley N° 20.723 del 2014.
Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- Incentivo por gestión institucional**, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 9° de la Ley N° 19.803/02 y la Ley N° 20.198/07.
- Componente Base**, calculado sobre las remuneraciones señaladas en el Artículo 3° de la Ley N°19.803/02.

Artículo 3°: El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- Sueldo base;
- Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980;
- Asignación de los artículos 3° y 4° de la ley N° 18.717, y
- Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

Artículo 4º: El Alcalde, cada dos años durante el mes de junio, mediante Decreto Alcaldicio dispondrá de la instalación del Comité Técnico a que se refiere los artículos 4º y 5º de la Ley N° 19.803/02, y el artículo, transitorio de la Ley N° 20.198/07. Este Comité estará integrado a lo menos por dos representantes nombrados por el Alcalde y dos representantes de la Asociación de funcionarios existente y actuará como Secretario del Comité, el Jefe o Encargado de personal o quien haga su veces en el municipio.

Al Comité Técnico le corresponderá, proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal y este debe considerar a lo menos:

- a.- Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente y,
- b.- Las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal contemplará además para cada objetivo y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, con el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la ley N° 19.803/02 y la ley N° 20.198/07.

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.

Artículo 5º: El Comité Técnico Municipal elaborará el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente y lo presentará al Alcalde a más tardar dentro del mes de Agosto de cada año, en caso de ser aceptado por el señor Alcalde se presentará para la aprobación del Concejo Municipal.

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

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones y Jefaturas de unidades de la Municipalidad que formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional y Colectivos y las metas a cumplir por cada unidad para el año siguiente.

Para tal objeto el Comité Técnico proporcionará la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación y compromiso de todo el personal municipal.

Artículo 6º: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año, conjuntamente con el presupuesto municipal anual.

Al aprobar el programa antes indicado, el Concejo Municipal deberá considerar la debida concordancia que éste tenga con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal.

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 1º de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el Presupuesto Municipal y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, 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 el artículo 2º de la Ley N° 19.803/02, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la misma ley.

Artículo 7º: 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.

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

- a) Administración Financiera
- b) Desarrollo Territorial
- c) Desarrollo Social
- d) Desarrollo Económico
- e) Atención al Usuario
- f) Prestación de servicios
- g) Capacitación del Recurso Humano
- h) Planificación y Control de Gestión.
- i) Ley N° 20.285 Sobre acceso a la información pública (Ley de Transparencia)
- j) Mejoras de Gestión Municipal.

Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal, tales como:

- El Plan de Desarrollo Comunal y sus programas.
- El Plan Regulador Comunal, y
- El Presupuesto Municipal Anual.

III. FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

Artículo 8°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal contendrá uno o más indicadores 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.

Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizadas 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.

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 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 ponderación.

Artículo 9°: El componente base a que se refiere la letra c) del inciso segundo del artículo 2°, de la Ley N° 20.723, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3°.

IV.- MECANISMO Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 10°: 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, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el Director(a) de la Unidad de Control municipal antes del 15 de marzo 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 incentivos 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 11°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectivamente alcanzada 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 de Santa Cruz, 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 8° 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 este 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° 19.803/02 y Ley N° 20.198/07.

Artículo 12°: 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, 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 Director(a) de la Unidad de Control o quien haga sus veces, deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada tres 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 13°: 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 Mejoramiento de la Gestión Municipal, informando al Alcalde, al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición, para que seguidamente el Alcalde someta esta proposición al acuerdo del Concejo Municipal.

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

Artículo 14°: La estructura municipal, que percibirá los incentivos del presente reglamento estará integrado por las direcciones, subdirecciones, departamento, secciones u oficinas municipales, definidas en la estructura orgánica sancionada en el reglamento vigente.

Integra además a la estructura municipal, el Juzgado de Policía Local, cuya organización y atribuciones se regula principalmente en la Ley N°15.231, y que fue incorporado para percibir los incentivos el Juez de Policía Local, de acuerdo a la Ley N°20.554 del año 2012, que modifico la Ley N°20.008 del año 2005.

Artículo 15° La estructura de cálculo para la cancelación de los incentivos, será la siguiente:

- a) **Bonificación por Gestión:** El cumplimiento de los objetivos por Gestión Institucional o Desempeño Colectivo del año precedente, dará derecho a los funcionarios a una bonificación según lo indicado en Tabla N°1, de acuerdo a lo señalado en los artículos 6° y 9° de la Ley N°19.803 de 2002; Ley N°20.008 del 2005; Ley N°20.198 del 2007 y la Ley N°20.723 del 2014, respectivamente.

Tabla N°1, Asignación según márgenes de cumplimiento:

COMPONENTE INSTITUCIONAL		COMPONENTE DESEMPEÑO COLECTIVO	
Asignación	Márgenes de Cumplimiento	Asignación	Márgenes de Cumplimiento
7,6%	100% a 90%	8%	(90-100) %
3,8%	89% a 75%	4%	(75-89) %
0%	Menor a 75%	0%	Menor a 75%

- b) **Priorización de Objetivos Institucionales:** La prioridad de cada objetivo, cualquiera sea su naturaleza, tendrá asociado un puntaje máximo, según la tabla siguiente:

Tabla N°2, Nivel de Prioridad:

Nivel de Prioridad	Puntaje Individual Máximo
Alta	70%
Media	20%
Baja	10%

Artículo 16°: El componente base, señalado en el artículo 2° de este reglamento, no estará sujeto al cumplimiento de metas, y será de un 15%.

V.- PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 17°: 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 de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la o las Asociaciones de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 18°: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo de cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su 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.



SANTA CRUZ



Artículo 19°: 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, de acuerdo al Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

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 hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, lo 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 20°: 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 si tuvieren algún reclamo, tendrán un plazo de cinco días para interponerlo 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 21°: 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 les 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.

Artículo 22°: 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 le 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 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 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 período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- 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.

Artículo 23°: De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 14° de este Reglamento, entre el Alcalde y la o 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 24° 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.

Artículo 25°: En el caso del incentivo de desempeño individual, 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. Con todo, cualquiera sea el mecanismo de evaluación que adopte la municipalidad, el reglamento respectivo deberá garantizar una adecuada objetividad e imparcialidad en sus resultados.

VI. DE LA BASE DE CÁLCULO

Artículo 26°: Para la cancelación de los componentes mencionados en el Artículo 2° de la Ley N°19.803 y la Ley N°20.723 se deberá comparar la remuneración bruta mensual, correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal y según los porcentajes que correspondieren con el total de las remuneraciones equivalentes en los mismos grados y estamentos de la Escala Única de Sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Una vez efectuado lo anterior el funcionario podrá percibir el monto de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan en la Ley N°20.723, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos del Decreto Ley N°249 de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la Ley N°19.553.

VII. DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.

Artículo 27°: La Municipalidad de Santa Cruz, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o 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.

VIII. ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero: Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2003, se considerarán la normas previstas en este reglamento, ajuntándose los plazos en él determinados en forma tal que el 26 de junio del año en curso, se encuentren aprobados por el Concejo Municipal los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo municipal a cumplir durante el resto del año 2002, para determinar sobre la base de su nivel de cumplimiento la procedencia del pago de las respectivas asignaciones.

Artículo Segundo: Durante el año 2014, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del Artículo 2° de la Ley N°19.803, será de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el Artículo 3° de dicho cuerpo legal.

En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2° de la citada Ley será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho Artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, durante el año de publicación de la presente Ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2° de la Ley N°19.803 será de un 4% o de un 2% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado Artículo 3° según el respectivo grado de cumplimiento de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del Artículo 9° de la citada Ley.

Artículo Tercero: En el año 2015, el componente base a que se refiere el literal c) del inciso primero del artículo 2° de la Ley N°19.803 será de un 12,5% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de dicho cuerpo legal.



En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2° de la citada Ley será de un 6,8% o de un 3,4% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho Artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, en el año siguiente al de la publicación de la presente Ley, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2° de la Ley N°19.803 será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado Artículo 3°, según el respectivo grado de cumplimiento de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del Artículo 9° de la citada Ley.

Artículo Cuarto: Para el año 2016 el componente incentivo por gestión institucional será de un 7,6% o de 3,8% sobre las remuneraciones contempladas en la Ley N°19.803 Artículo 3°, según el grado de cumplimiento.

En este año el componente incentivo de desempeño colectivo será de un 8% o de un 4% sobre las remuneraciones antes indicadas, según el grado de cumplimiento.

A contar del año 2016 el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del Artículo 2° de la Ley N°19.803, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el Artículo 3° de dicho cuerpo legal, ajustándose a lo establecido en Ley N°20.723, modificando el artículo 7° inciso segundo y cuarto del artículo 9° de la Ley N°19.803.

Artículo Quinto: Este Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del diseño del Programa Mejoramiento de Gestión Municipal, detectado por el Comité Técnico Municipal propuesto al Alcalde para ser presentado al Concejo Municipal, para su aprobación final.

Artículo Sexto: Déjese establecido que el presente reglamento modificado pasa a reemplazar al reglamento aprobado por Certificado N°211 del Honorable Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N°053, del 15 de mayo del 2014. De acuerdo al artículo cuarto transitorio de las disposiciones transitorias de la ley N°20.723 de fecha 30 enero del 2014.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REMÍTASE A LAS UNIDADES MUNICIPALES, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

**GUSTAVO WILLIAM ARÉVALO CORNEJO
ALCALDE**

**FERMÍN MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ RIVAS
SECRETARIO MUNICIPAL
MINISTRO DE FE**

GWAC/GAGV/FMAGR/MJCP/CRZA