



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

DECRETO N° 621

CHIGUAYANTE, 21 JUN. 2002

VISTOS: Estos antecedentes; La Ley N°9.803 de fecha 27 de abril del 2002, el Acuerdo N°43-13-2002 de fecha 6 de junio del 2002, del Concejo Municipal de Chiguayante que en su Sesión Ordinaria de fecha 05 de junio del 2002 aprobó el Reglamento de Incentivo; lo dispuesto en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; y en uso de las atribuciones que me confieren los artículos 12 y 63 de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

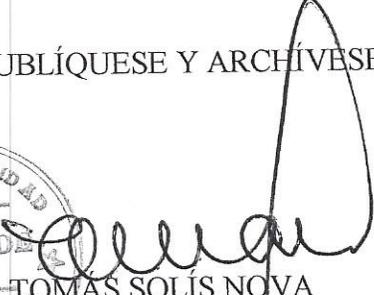
DECRETO: 1) Apruébase Reglamento de Incentivo para Funcionarios Municipales de la I. Municipalidad de Chiguayante, según lo establecido en la Ley N°19.803, de fecha 27 de abril del 2002.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.




LISANDRO TAPIA SANDOVAL
SECRETARIO MUNICIPAL




TOMÁS SOLÍS NOVA
ALCALDE

TSN/LTS/MGM/OCE/bpv.

Distribución:

- Alcaldía
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección Jurídica
- Dirección de Control
- Secretaría Municipal
- Departamento de Personal
- Archivo





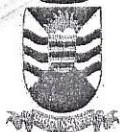
REGLAMENTO DE INCENTIVO

(LEY N° 19.803)

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

14/06/2022
P



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

VISTOS:

Lo establecido en la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en la Ley N°19.803, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales y el Acuerdo del Concejo Municipal de la Municipalidad de Chiguayante, en su sesión de fecha

Artículo 1°: Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivo por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N°19.803, en la Municipalidad de Chiguayante.

I. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE.

Artículo 2°: La Municipalidad de Chiguayante otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, 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.

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.

Artículo 3°: El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° de la Ley N°19.803, a quien le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- 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.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

12/06/2002
A



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

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 que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley antes mencionada.

Dicho programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contado desde la fecha de su instalación.

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 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 y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

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

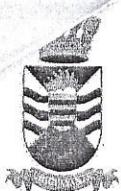
Artículo 5°: El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

14/06/2022
A



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

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 y 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 el artículo 2° 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.

II. **FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN 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 y metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, 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 60%, 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 30%, 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.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

12/06/2002
A



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 8°: 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 encargado de la unidad de control municipal antes del 15 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 corresponda 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 9°: 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%.

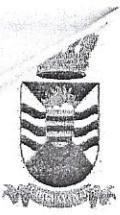
El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinando de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por 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.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

12/06/2022
A



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

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 2º de la Ley N° 19.803.

Artículo 10: 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 11: 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, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta 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.

IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 12: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º 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

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

12/06/2022
A



cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 13: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos y metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período 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.

Artículo 14: 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 hiciere se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazare dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante el Alcalde en el plazo de tres días, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada de personal.

Artículo 15: 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 contado desde su presentación.

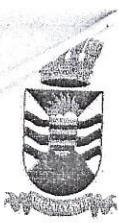
Artículo 16: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones la oficina encargada de personal, durante la primera 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 17: 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

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
- Sres. Concejales de la Comuna
- Direcciones Municipales
- Archivo

LTS/rea



I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

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 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 quienes se encuentren con igualdad de puntaje;
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de 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 18: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 12 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, que 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 19: 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 escrito orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

14/06/2022
A



Artículo 20: 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 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, 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 presentes 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. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago de 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;
- 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.

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

Artículo 21: La Municipalidad, 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.

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

14/06/2011
A

**I. MUNICIPALIDAD DE CHIGUAYANTE
SECRETARIA MUNICIPAL**

CHIGUAYANTE, Junio 06 del 2002.-

ACUERDO N°43 – 13 - 2002.-

MAT.: Reglamento de Incentivo.

Señor Alcalde:

El Concejo Municipal de Chiguayante, en su Sesión Ordinaria de fecha 05 de Junio del 2002, adoptó el siguiente acuerdo:

- Aprobar Reglamento de Incentivo para Funcionarios Municipales de la I. Municipalidad de Chiguayante, ya sea de Planta y a Contrata, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°19.803, de fecha 27 de abril del 2002.
- Se adjunta fotocopia de dicho Reglamento.

El presente acuerdo fue adoptado con el voto favorable del Sr. Alcalde, Don Tomás Solís Nova, y de los Concejales presentes en la Sesión, Srta. Nivia Rivera Spielman, Srta. Lorena Haquin Friedmann, Don Jaime Bahamondes Cabrera, Don Iván Francesconi Carrasco y Don Antonio Rivas Villalobos.

Lo que comunico a US., para su conocimiento y cumplimiento.

Le saluda atentamente,


[Signature]
**ALISANDRO TAPIA SANDOVAL
SECRETARIO MUNICIPAL**

Cumplase.

[Signature]
**TOMÁS SOLÍS NOVA
ALCALDE**

DISTRIBUCION

- Sr. Alcalde de la Comuna
 - Sres. Concejales de la Comuna
 - Direcciones Municipales
 - Archivo
- LTS/rea

120602
2646
[Signature]
Dpto General y zona de
primeros deantos.
12/06/2002
A

Ministerio del Interior

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL
Y ADMINISTRATIVO

LEY NUM. 19.803

ESTABLECE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO
DE LA GESTION MUNICIPAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

Artículo 1°. Establécese en las municipalidades una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883, a contar del 1° de enero de 2002.

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

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afectada esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Artículo 2°. La asignación establecida en el artículo anterior, 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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicaciones preestablecidas.

b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, según se establece en el artículo 9°.

Las municipalidades deberán aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, el que corresponderá a un 5,5% del gasto efectivo, debidamente actualizado, de las remuneraciones del personal de planta y a contrata en el último año calendario, considerando al efecto el sueldo base, la asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980, la asignación de los artículos 3° y 4° de

la ley N° 18.717, la bonificación de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675 y la asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529. Sin perjuicio de lo anterior, las municipalidades no podrán destinar al incentivo de desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.

Con todo, las municipalidades, para el cálculo de la referida provisión, deberán ajustar, en la parte que corresponda, el monto de la provisión de recursos cuando por su aplicación se exceda el límite del gasto anual máximo en personal autorizado por el artículo 1° de la ley N° 18.294, modificado por la letra a) del artículo 65 de la ley N° 18.382, pudiendo incluso, al efecto de no sobrepasar dicho límite, establecer que el total de la provisión se destine íntegramente al componente por gestión institucional.

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

a) Sueldo base;

b) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980;

c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la ley N° 18.717, y

d) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

Artículo 4°. El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

Artículo 5°. Mediante resolución, se dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal. Este comité deberá considerar a lo menos cuatro integrantes, correspondiendo la mitad de ellos a representantes nombrados por el alcalde y la otra mitad a representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio; en caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo a la modalidad que establezca el reglamento. Actuará como secretario del comité el jefe o encargado de personal, o quien haga sus veces en el municipio.

Artículo 6°. El alcalde someterá a acuerdo del concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. Dicho programa determinará, a lo menos, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diversas direcciones, departamentos y unidades de trabajo del municipio durante el año siguiente.

Artículo 7°. El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

Artículo 8°. Corresponderá 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, según el informe que al efecto le presente el encargado de la unidad de control del municipio.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por gestión institucional, atendido el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, las municipalidades deberán ajustar, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

Artículo 9°. La aplicación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo a que se refiere la letra b) del artículo 2°, el alcalde la acordará con la o las asociaciones de funcionarios de la municipalidad respectiva, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo.

La bonificación no podrá exceder del 4% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, siempre que la dirección departamental o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 100% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 100% pero igual o superior al 90% el porcentaje de esta bonificación será de un 2%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 90%.

A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el alcalde podrá acordar con la o las asociaciones de funcionarios, en el mes de diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del concejo. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuará en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en el municipio.

En el caso del incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder del 4% para el primer tercio mejor calificado de cada escalón, 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 escalón. 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.

Lo prescrito en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de la atribución municipal establecida en el inciso final del artículo 2°.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por desempeño colectivo o desempeño individual, según corresponda, atendido su grado de cumplimiento, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, las municipalidades deberán ajustar, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados que se hubieren establecido para esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

Artículo 10°. El sistema de incentivos establecido en la presente ley se regulará en cada municipalidad mediante un reglamento interno, que el alcalde deberá someter a la aprobación del concejo municipal.

El referido reglamento interno deberá considerar, a lo menos, los siguientes elementos:

a) Los instrumentos, la metodología y los plazos para la formulación de los objetivos institucionales del programa de gestión municipal.

... con y ponderación de los objetivos...
 ... y procedimientos de evaluación y...
 ... de cumplimiento de los referidos objetivos...
 ... mecanismos y procedimientos para la medición...
 ... del cumplimiento de metas por áreas de...
 ... vinculadas al desempeño colectivo...
 ... procedimientos para la medición y evaluación del...
 ... individual

Artículo 11.- Los funcionarios beneficiarios de la asignación contemplada en el artículo 1º de la presente ley, tendrán derecho a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud que está afectada la asignación de mejoramiento de gestión municipal, cuyo monto será el que resulte de aplicar la correspondiente porcentajes de cotización sobre el valor de la asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculará conforme los límites de imponibilidad establecidos por la legislación vigente y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1º de esta ley. En todo caso, esta bonificación no se considerará como base de cálculo para ningún otro beneficio, ni tampoco para los efectos de calcular el límite de gasto del 5% que establece el inciso segundo del artículo 2º.

Artículo 12.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el 31 de diciembre del año 2003.

Artículo 13.- El replanteamiento de incentivos a que se refiere el artículo 10 deberá ser dictado dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la presente ley.

Artículo 14.- El mayor gasto que implique el pago de las asignaciones establecidas en la presente ley será de exclusivo cargo municipal.

Artículos transitorios

Artículo 1º.- Los objetivos institucionales que correspondan cumplir durante el año 2002, deberán ser propuestos al alde por el Comité Técnico y aprobados por el concejo municipal, dentro de los 60 días siguientes de publicada la presente ley.

Artículo 2º.- Facúltase a las municipalidades que cuenten con los recursos disponibles durante el año 2002, para pagar a los funcionarios señalados en el artículo 1º permanentemente en servicio a la fecha de publicación de la presente ley, una deducción mensual, imponible y tributable, a contar del mes enero del año 2002 y sólo hasta diciembre del mismo año, hasta un 4% de la suma de los estipendios a que se refiere el inciso 3º de este cuerpo legal. Esta asignación se pagará durante el año 2002, en las cuotas que el mismo tipo determine, dando el monto a pagar en cada una de ellas equivalente al total acumulado en los meses anteriores al pago.

La bonificación especial establecida precedentemente o procederá durante el año 2002 y será de exclusivo cargo municipal, rigiendo plenamente a partir del año 2003 el pago del sistema de incentivos consagrado en las disposiciones manentes, sobre la base del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos para el año 2002.

No obstante lo dispuesto en los incisos precedentes, las municipalidades deberán ajustar, en la parte que corresponda, el monto de la provisión de recursos destinado al pago de la bonificación, cuando por su aplicación se exceda el límite del to anual máximo en personal autorizado por el artículo 1º de la ley N° 18.294, modificado por la letra a) del artículo 65 de la ley N° 18.382.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por tanto no habiendo sido aprobado y sancionado, por tanto nómbrase y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de abril de 2002.- JOSE MIGUEL SUIZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Francisco Vidal Salinas, Ministro del Interior (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted.- Francisco Vidal Salinas, Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enmendado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de sus artículos 6º, 8º, 9º y 10, permanentes, y 1º, transitorio, y por sentencia de 3 de abril de

2002, declaró: Que los artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º y 10 permanentes y 1º, transitorio, del proyecto remitido son constitucionales.

Santiago, abril 5 de 2002. Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción

SUBSECRETARIA DE PESCA

ESTABLECE AREA DE MANEJO Y EXPLOTACION DE RECURSOS BENTONICOS PARA LA X REGION Y DEJA SIN EFECTO DECRETO N°95, DE 2002

Núm. 330 exento.- Santiago, 18 de abril de 2002.- Visto, lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República; el D.F.L. N° 5, de 1983; la Ley General de Pesca y Acuicultura N° 18.892 y sus modificaciones cuyo texto refundido fue fijado por el D.S. N° 430, de 1991, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; la ley N° 19.492; los D.S. N° 355, de 1995, N° 506 y N° 744, ambos de 1999, N° 714 de 2000 y N° 38 del 2001, los D.E. N° 223, N° 443, N° 601, N° 632, N° 700, N° 721, N° 886 y N° 934, del 2001, todos del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; lo informado por el Departamento de Coordinación Pesquera de la Subsecretaría de Pesca en Memorandum (DCP) N° 0073 de 24 de enero de 2002; por el Consejo Zonal de Pesca de la X y XI Regiones mediante Oficios Ord. Z4/N° 062 de 25 de agosto del 2000 y Ord. Z4/N° 168, de 5 de diciembre de 2001; por la Subsecretaría de Marina mediante Oficio S.S.M. N° 12210/1941 S.S.P. de 16 de junio de 1999; por el Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada mediante Oficio SHOA Ordinario N° 13000/5 S.S.P., de 10 de enero de 2002; el D.S. N° 19 de 2001 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la resolución N° 520 de 1996 de la Contraloría General de la República; el decreto supremo N° 95 del 2002, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Considerando:

Que el artículo 48 letra d) de la Ley General de Pesca y Acuicultura establece la facultad y el procedimiento para decretar áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos.

Que el informe técnico de la Subsecretaría de Pesca aprueba el establecimiento de un área de manejo en el sector denominado Corral, de la X Región.

Que mediante oficio (D.D.P.) Ord. N° 161, de 08 de febrero de 1999, de la Subsecretaría de Pesca, se requirió al Consejo Zonal de Pesca de la X y XI Regiones un informe técnico para el establecimiento del área anteriormente mencionada, el cual fue evacuado mediante oficios Ord. Z4/N° 062 de 25 de agosto del 2000 y Ord. Z4/N° 168, de 5 de diciembre del 2001, aprobando la medida propuesta.

Que no obstante lo anterior, el pronunciamiento del Consejo fue adoptado sin el número mínimo de miembros exigido en el artículo 152 de la Ley General de Pesca y Acuicultura, por lo que este Ministerio prescindirá de dicho informe, de acuerdo a la facultad contenida en el artículo 151, inciso 3º de la misma ley.

Que se ha consultado esta medida de administración a la Subsecretaría de Marina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º del D.S. N° 355, de 1995, citado en Visto.

Decreto:

Artículo 1º.- Establécese la siguiente área de manejo y explotación de recursos bentónicos en la X Región.

En el sector denominado Corral, un área inscrita en la figura irregular, entre la línea de costa y sus vértices, cuyas coordenadas son las siguientes:

(Carta IGM N° 3945-7330; Esc 1:50.000; 1º Ed. 1970)

Vértice	Latitud S.	Longitud W.
A	39°57'16,89"	73°39'12,00"
B	39°57'13,15"	73°39'20,08"
C	39°57'17,54"	73°39'23,29"
D	39°57'26,01"	73°39'39,17"
E	39°57'23,19"	73°39'48,04"
F	39°57'31,46"	73°40'19,01"
G	39°57'46,35"	73°40'35,92"
H	39°57'46,70"	73°40'27,78"

