



00044

REGLAMENTO N° _____/

PADRE LAS CASAS,

16 MAY 2014

VISTOS:

- 1.- La Ley N° 19.391 del año 1995, que crea la comuna de Padre Las Casas.
- 2.- La Ley N° 19.803, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales.
- 3.- Las leyes N° 20.008 de 2005; N° 20.198 de 2007 y N° 20.723 de 2014, modificatorias de la ley N° 19.803 señalada en el visto anterior.
- 4.- El acuerdo del Concejo Municipal de la Municipalidad de Padre Las Casas, en Sesión Ordinaria N° 52 de fecha 12 de mayo del año 2014, que aprueba el texto refundido del Reglamento Municipal que regula la Aplicación del Sistema de Incentivos establecidos en la ley N° 19.803.
- 5.- El Oficio Ordinario N° 132 de fecha 14 de mayo de 2014, de Secretaría Municipal, que informa la autorización del Concejo Municipal, en sesión ordinaria del 12 de mayo de 2014, del texto refundido del "Reglamento Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecidos en la ley 19.803"
- 6.- Lo establecido en la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO:

- 1.- **APRUEBASE** el siguiente texto refundido del Reglamento Municipal de Incentivos Ley N° 19.803, año 2014:

REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 19.803.

Padre Las Casas, Abril de 2014.

I.- PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE PADRE LAS CASAS.

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, en la Municipalidad de Padre Las Casas.

Artículo 2°: La municipalidad de Padre Las Casas, otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación del mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de enero de cada año en los términos y condiciones establecidas en las Leyes N° 19.803, y sus modificaciones (leyes N°20.008, N°20.198 y N° 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, secciones, oficina o unidad municipal, según se establece en el artículo 9 de la Ley.

c) Un componente base, en la forma como se señala en la Ley 20.723.

Artículo 3°: La Municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, en conformidad a la ley. Sin perjuicio de lo anterior, no se podrá destinar al incentivo de desempeño colectivo o de desempeño individual en su caso, más de un tercio del monto asignado en el presupuesto anual para incentivos de esta ley.

Artículo 4°: El Alcalde, a más tardar en el mes de junio de cada año mediante decreto alcaldicio, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.803. Este Comité deberá considerar a lo menos 4 integrantes, correspondiendo a la mitad de ellos a representantes nombrados por el Alcalde y la otra mitad a representantes de la Asociación de Funcionarios.

A este Comité le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que deberá considerar:

a) Los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional para el año siguiente y,

b) Los objetivos o metas a cumplir en el mismo período por cada una de las Direcciones del municipio, los que constituirán objetivos colectivos.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá contemplar 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 objetivo de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley, para el pago de la asignación de la letra a) del artículo 2° de este reglamento y deberá existir un cumplimiento eficiente y eficaz del programa anual.

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 al alcalde 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 para 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 formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo 5º: 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 establece la normativa vigente.

Artículo 6º: - 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. El concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto 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.

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 y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de diciembre, al Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de los incentivos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º 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 9º de la misma Ley, de ser necesario.

II.- FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS

Artículo 7º: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá uno o más indicadores para cada objetivo y metas, que permitan medir en forma objetiva su grado y nivel de cumplimiento.

Artículo 8º: 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.

La prioridad, será definida por el Alcalde, a propuesta del Comité Técnico Municipal:

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

a) El o los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 90%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

b) Los objetivos de gestión institucional de media prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Respecto a los objetivos colectivos o individuales se aplicará solo objetivos de alta prioridad.

En todo caso, las ponderaciones precedentemente establecidas podrán ser revisadas y modificadas por motivos fundados a consideración del Comité Técnico Municipal, quienes deberán comunicarlo al Alcalde, para su aprobación por el Concejo Municipal.

III.- MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 9º: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley N°19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo o individuales, según el informe que sobre la materia deberá presentar el Director de Control Interno municipal a más tardar la última sesión de Concejo ordinario del mes de marzo del año siguiente.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior a 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 10º: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o meta por unidad de trabajo será de un 100%.



El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º 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 incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2º de la Ley N°19.803.

Artículo 11º: 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 trimestralmente, 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 12º: 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 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 el efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al 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 13°: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° inciso 3° de la Ley N°19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios, acuerdo que debe suscribirse en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto el Alcalde, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la Asociación de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente, previa aprobación del Consejo.

Artículo 14°: De no existir el acuerdo a que se refiere el art. 13 precedente, entre el Alcalde y la Asociación de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuara considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 19.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 15°: Para la determinación de los funcionarios que perciban el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada de personal ordenará a los funcionarios de cada escalafón, incluyendo al personal a contrata, por estricto orden de cada escalafón, incluyendo al personal a contrata, por estricto orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 16: En caso de no 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 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) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en 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) 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 Comité Técnico Municipal.



V.- DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE LA ASOCIACION DE FUNCIONARIOS.

Artículo 17: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la asociación de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, implementará a través de la Unidad de Personal, un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

VI DE LOS PREINFORMES E INFORME FINAL DE LAS UNIDADES

Artículo 18° INFORMES PARCIALES.- Todas las direcciones o unidades involucradas en el P.M.G. del año respectivo, deberán entregar al Secretario del Comité, encargado de Personal, o quien legalmente le subrogue, antecedentes con el cumplimiento de sus metas.

Artículo 19°: EL INFORME FINAL.- El Secretario del Comité, una vez recibidos todos los informes de las direcciones o unidades involucradas en el P.M.G. del año respectivo, deberá presentar al Comité Técnico Municipal toda la información recibida de cada dirección o Unidad.

El Comité Técnico evaluará y redactará un informe para la entrega de todos los antecedentes al Director de Control Interno.

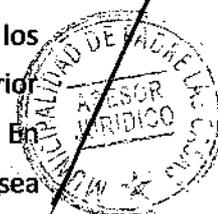
Artículo 20°: EVALUACIÓN Y OBSERVACIONES.- El Informe Final, serán calificados por la Unidad de Control Interno de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a los requisitos estipulados para la meta establecida.

En la eventualidad de existir observaciones a los informes mencionados precedentemente por parte de la Dirección de Control, deberán éstas ser subsanadas por cada dirección o unidad, en el plazo de cinco días hábiles.

VII.- DEL PAGO DE LA ASIGNACIÓN.

Artículo 21: MONTO ASIGNACIÓN.- El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año precedente 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 22: El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación a partir del año 2016 de un 7,6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º, 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 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.



Artículo 23: - La aplicación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo a que se refiere la letra b) del artículo 2º, 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 a partir del año 2016 no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º, siempre que la dirección, departamento o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

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 8% para el primer tercio mejor calificado de cada escalafón, y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

Artículo 24: FORMA DE PAGO. La municipalidad pagará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos vigentes en el año precedente al pago.

Se otorgará a todos los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883, aunque se hayan incorporado a la Municipalidad en la respectiva anualidad, en este último caso sólo tendrán derecho respecto a la cuota que se haya devengado por mes de acuerdo a lo preceptuado en el inciso siguiente.

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 afecta 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 25: El componente base a que se refiere la letra c) del artículo 2º será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de la ley N° 19.803.

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, deberá compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la Escala Única de Sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El funcionario podrá percibir el monto de asignación de mejoramiento de gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto.

La sumatoria de rentas que se compararán corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

I. Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1981:

a) Sueldo base;

b) Incremento del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980; 4

c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;

d) Bonificación del artículo 3º de la ley N° 18.566;

e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;

f) Asignación del artículo 4º de la ley N° 18.717;

g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;

h) Asignación del artículo 1º de la ley N° 19.529, e

i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la ley N° 19.803, considerando el



componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.

II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974:

a) Sueldo base;

b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;

c) Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974;

d) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;

e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;

f) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;

g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;

h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429, e;

i) Asignación de modernización de la ley N° 19.553, considerando las cantidades para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, producto de porcentajes establecidos en los números 1, 2 y 3 del artículo 1° de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimiento establecidos, cuando corresponda.

Todas las rentas que correspondan a los grados de la Escala Única de sueldos a que se refiere el número II precedente serán publicadas en el sitio electrónico institucional de la Contraloría General de la República, en los meses pertinentes, para cada uno de los porcentajes de cumplimiento de la asignación de modernización.

En caso alguno, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de los sueldos base mensuales establecidos en la ley N° 20.624, que modifica la Escala de Sueldos Base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley N° 3.551, de 1981.

VIII.- ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Único: Para la correcta aplicación práctica del sistema de incentivos al Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, correspondientes al año 2014, se considerarán las normas previstas en el presente Reglamento, el que deberá ser debidamente aprobado y autorizado por el H. Concejo Municipal de Padre las Casas.”

2.- **DÉJASE CONSTANCIA** que el presente Reglamento comenzará a regir desde el momento de su aprobación mediante el presente Decreto Alcaldicio.



3.-**PUBLÍQUESE** el presente Reglamento en la página web del Municipio www.padrelascasas.cl, para fines de publicidad y transparencia.

4.- **REMÍTASE** copia del presente Reglamento a todas las Direcciones y Departamentos Municipales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, Y POSTERIORMENTE, ARCHÍVESE


[Signature]
LAURA GONZÁLEZ CONTRERAS
SECRETARIA MUNICIPAL


[Signature]
JUAN EDUARDO DELGADO CASTRO
ALCALDE

RPR/PZG/pzg

Distribución:

- Administración Municipal - DIDECO - SECPLA - Finanzas - Alcaldía - Control Interno - Archivo Jurídico

187809

[Signature]

[Signature]

