



**REF.: Aprueba Reglamento Incentivos A La
Gestión Municipal**

DECRETO EXENTO N° 370.-/

Melinka, 17 Abril del 2017.-

VISTOS:

La Presentación ante el Concejo Municipal para su aprobación; el acuerdo N° 03, del Honorable Concejo Municipal en su sesión extraordinaria de fecha 30.11.2016, Acta N° 36 del 30 de Noviembre del año 2016, en que se aprueba por unanimidad de los Sres. Concejales, Reglamento Incentivos A La Gestión Municipal Ley N° 19.803 Y Sus Modificaciones, Municipalidad De Guaitecas; Las facultades que me otorga la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO:

1.- **APRUEBESE**, el presente decreto:

**REGLAMENTO INCENTIVOS A LA GESTIÓN MUNICIPAL
LEY N° 19.803 Y SUS MODIFICACIONES,
MUNICIPALIDAD DE GUAITECAS**

ARTÍCULO 1º Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramientos de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803 y sus modificaciones y prorrogúese el plazo de vigencia del presente Reglamento hasta la entrada en vigencia de la regulación del artículo 121º, de la Constitución Política de la República.

**TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES.**

ARTÍCULO 2º La Municipalidad de Guaitecas otorgará a sus funcionarios, de planta y contrata una asignación de mejoramiento de la gestión municipal.

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 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.

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. No obstante haber acuerdo entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad de Guaitecas, en el mes de Diciembre de cada año, con la aprobación del concejo.

c) Un componente base.

ARTÍCULO 3º El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios;

a) Sueldo Base.

b) Asignación Municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

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

d) Asignación del artículo 1º de la ley 19.529.

TITULO II DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO

ARTÍCULO 4º El Alcalde, durante la primera semana de octubre de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 5º de la Ley N° 19.803.

ARTÍCULO 5º Este comité deberá considerar a lo menos cuatro integrantes, correspondiendo dos de ellos a representantes nombrados por el Alcalde y los otros dos a representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio;

ARTÍCULO 6º En caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes por medio de votación en el mes de septiembre, para ésta votación los funcionarios podrán proponer a quien estime conveniente hasta el día 15 de Septiembre como plazo máximo. Con los funcionarios nominados se formulara la lista de candidatos, por los que se deberá realizar la elección a más tardar el día 30 de septiembre.

ARTÍCULO 7º Actuará como secretario del comité el jefe o encargado de personal, o quien haga sus veces en el municipio.

TITULO III PROCEDIMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE GUAITECAS.

ARTÍCULO 8º Al Comité Técnico 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 periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

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 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 del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contando desde la fecha de su instalación.

ARTÍCULO 9º 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 naturales, 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 10º El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado y elaborado por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del 15 de diciembre de cada año. El Concejo deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

El periodo 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.

TITULO IV FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMISOS

ARTÍCULO 11º 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 12º 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, media o baja prioridad.

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

a) Los objetivos específicos de gestión de alta prioridad, tendrá en conjunto una ponderación de un 45% (debe ser el más alto), dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.



- b) Los objetivos específicos de gestión de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 35% dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos específicos de gestión de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de 20%, 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.

TITULO V
MECANISMO Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

ARTÍCULO 13º 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 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 en el mes de Enero del año correspondiente.

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 en base a esto se aplicarán los porcentajes que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión institucional en el año respectivo, dicho porcentaje se irá incrementando gradualmente como lo muestra la siguiente tabla (de acuerdo a Ley 20.723 de 2014).

INCENTIVO POR GESTIÓN INSTITUCIONAL

Año 2014	Año 2015	Año 2016
6% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	6,8% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	7,6% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%
3% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3,4% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3,8% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%

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 de acuerdo a lo siguiente (Ley 20.723 de 2014).



INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Año 2014	Año 2015	Año 2016
4% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	6% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	8% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento igual o superior al 90%
2% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	4% de remuneraciones si se alcanza cumplimiento entre 75% y 89%

El componente Base, se compondrá de un % de las remuneraciones establecidas en el artículo 3 de este reglamento y se irá incrementando en forma gradual de acuerdo a la Ley 20.723 de 2014;

COMPONENTE BASE

Año 2014	Año 2015	Año 2016
10% de remuneraciones a todo evento	12,5% de remuneraciones a todo evento	15% de remuneraciones a todo evento

ARTÍCULO 14° 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 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, 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 12° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimientos exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago de incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N° 19.803.

ARTÍCULO 15° Para el adecuado control del avance de 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 deba 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.

ARTÍCULO 16° 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 reformadas, 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.



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 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.

TITULO VI PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

ARTÍCULO 17° Conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios Municipales de Guaitecas o Comité Técnico, 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 o Comité Técnico, 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 del resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de grado de cumplimiento.

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 por 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 deberán remitirse copia a la unidad encargada de 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 Asociación de Funcionarios Municipales de Guaitecas. 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 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 les corresponderá el beneficio se aplicarán lo siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenida en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883;
- b) Mejor puntaje de calificación obteniendo 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo 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 inasistencia injustificada en el ejercicio que da lugar al pago de incentivo;
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;
- e) Ausencias de medidas disciplinarias en el periodo correspondientes;
- 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 17° de este reglamento, entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios Municipales o Comité Técnico de Guaitecas, 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, correspondiente el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificando el año anterior al de percepción del beneficio.

ARTÍCULO 24° Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio 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 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 periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo periodo. Si



se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo 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 del incentivo;

- c) Existencia de anotaciones de méritos obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de deméritos en el mismo periodo.
- d) Ausencias de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- e) Ausencia de anotaciones de deméritos en el periodo;
- 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;
- h) En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

ARTÍCULO 26° 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 siga en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

TITULO VII DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS FUNCIONES.

ARTÍCULO 27° La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la Asociación de Funcionarios Municipales o comité Técnico de la Municipalidad de Guaitecas, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que se trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultado del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

TITULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Límite PMG Municipal

ARTÍCULO 28° Se percibirá 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.

ARTÍCULO 29° La remuneración bruta mensual municipal 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.

ARTÍCULO 30°

CONCEPTOS REMUNERATORIOS ESCALA MUNICIPAL DEL PERSONA REGIDO POR EL TITULO II DEL DECERYO LEY N° 3.551, DE 1981.

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
- d) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429
- h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529, e
- i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.

CONCEPTOS REMUNERATORIOS ESCALA UNICA DE SUELDOS DEL PERSONAL REGIDO POR EL ARTICULO 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.

ARTÍCULO 31° La comparación se efectuará en los meses de liquidación del PMG, es decir, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre.

2.- CUMPLASE, los procedimientos establecidos en los manuales.

3.-ANÓTESE, comuníquese a quien corresponda y ARCHIVESE.



ALFONSO RENACE JARA
SECRETARIO MUNICIPAL



CRISTIAN ALVARADO OYARZO
ALCALDE (S)



Ilustre Municipalidad de Guaitecas
Región de Aysén

Distribución:

- Secretaria Municipal.
- Oficina de Partes.
- Control Interno
- Archivo.
CAO/APJ/vchp.