



Base de Dictámenes

mun, incentivo gestión institucional, incentivo desempeño individual

NÚMERO DICTAMEN

065297N11

NUEVO:

NO

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

17-10-2011

REACTIVADO:

SI

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 45262/2009, 47954/2009, 52141/2003, 4273/91, 16973/99, 36294/2009, 48218/2011, 8154/2011 Reconsidera parcialmente dictámenes 11714/2004, 11718/2004, 48549/2004, 34684/2005

Acción	Dictamen	Año

FUENTES LEGALES

Ley 19803 art/1 ley 20008 ley 20198 ley 18883 art/92 ley 19803 art/2 ley 19803 art/9 inc/3

MATERIA

Sobre pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, diferenciando el incentivo de desempeño colectivo de aquel individual.

DOCUMENTO COMPLETO

N° 65.297 Fecha: 17-X-2011

Se ha dirigido a esta Contraloría General la señora alcaldesa de la Municipalidad de Renca, solicitando la reconsideración de los dictámenes N°s. 11.714 y 11.718, ambos de 2004, y 34.684, de 2005, referidos al pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal prevista en la ley N° 19.803, ya que, a su entender, ésta sólo beneficiaría a los funcionarios que participaron en el cumplimiento de las metas propuestas, y no a quienes no concurren en dicho objetivo, como lo concluyen tales pronunciamientos.

Sobre el particular, cabe indicar que el artículo 1° de la citada ley N° 19.803 -texto legal cuya vigencia fue renovada por las leyes N°s. 20.008 y 20.198-, otorga una asignación de mejoramiento de la gestión municipal al personal de planta y a contrata regido por la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que se encuentre en servicio a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Añade el inciso segundo del mismo precepto legal, en lo pertinente, que el estipendio se pagará en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre del año siguiente a aquél en que se ha dado cumplimiento a las metas propuestas, cuyo monto será equivalente al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre correspondiente, tendrá derecho a su pago en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Luego, el artículo 2° de la misma ley, dispone que dicho emolumento se encuentra conformado por dos componentes, cuales son: a) el 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 indicadores preestablecidos, y b) el incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, o bien, un incentivo de desempeño individual o según el sistema de calificaciones, según se regula en el artículo 9°.

Pues bien, este Organismo Contralor en los dictámenes N°s. 11.714 y 11.718, ambos de 2004, y 34.684, de 2005, cuya reconsideración se requiere por la entidad recurrente, concluyeron que el emolumento de la especie -sin efectuar distinción alguna respecto de sus componentes-, se encuentra estrechamente ligado a la institución de que se trate y no a sus trabajadores, aunque sean estos últimos quienes se beneficiarán con tal incremento, por cuanto el mismo se concede por el legislador al órgano administrativo que ha alcanzado las metas que la propia entidad ha previsto cumplir, sin tomar en consideración si los funcionarios que accederán a la misma, participaron o no en el logro de sus objetivos, exigiéndose solamente por la normativa, que aquéllos se encuentren en servicio a la fecha de pago, único requisito exigido para tales efectos.

Ahora bien, debe aclararse que tal aserto sólo resulta aplicable al componente referido al incentivo por gestión institucional, puesto que para determinar la pertinencia del pago del componente denominado incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, no basta con estar en servicio a la fecha de pago -según lo exigido en el artículo 1° de la ley N° 19.803-, dado que si bien esta norma no requiere de manera expresa que el funcionario se haya desempeñado en el municipio durante el año en que se debieron cumplir los objetivos y metas fijados, el grado de cumplimiento efectivo de los mismos constituye

objetivos y metas fijados, el grado de cumplimiento efectivo de los mismos, constituye precisamente el fundamento del derecho a percibir este último componente, por lo que quien no contribuyó a su logro, no tiene derecho a su entero, como se manifestara en los dictámenes N°s. 45.262 y 47.954, ambos de 2009, de esta Contraloría General.

Corroborando el criterio antes expuesto, lo establecido en el artículo 9°, inciso tercero, de la ley en comento, en orden a que a falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual -según los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación, acordados por el alcalde con la o las asociaciones de funcionarios, previa aprobación del concejo-, y, por último, 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.

Vale decir, en subsidio del desempeño colectivo, este componente se otorga en base al trabajo individual de cada funcionario y, en su defecto, conforme con las calificaciones de los servidores, lo que conduce a concluir, como se ha expresado, que es requisito esencial para los efectos de la procedencia de su pago, la participación activa del servidor en el cumplimiento de las metas, circunstancia que lo hace acreedor del mencionado elemento, de acuerdo con lo expresado en el dictamen N° 52.141, de 2003, de esta Entidad Fiscalizadora.

De forma tal que, el citado incentivo de desempeño colectivo, que posee naturaleza remuneratoria, en conformidad con lo prescrito en el artículo 92 de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, y en el artículo 1° de la citada ley N° 19.803, constituye una contraprestación a la participación en el cumplimiento de metas y objetivos, acorde con el criterio manifestado en los dictámenes N°s. 4.273, de 1991; 16.973, de 1999; y 36.294, de 2009.

Por consiguiente, el entero del componente correspondiente al incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, que forma parte de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal establecida en la ley N° 19.803, sólo puede beneficiar a quienes efectivamente participaron del cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, sin que corresponda incluir a los servidores que no concurrieron en dicho objetivo.

Finalmente, y de acuerdo con lo expuesto, corresponde reconsiderar, parcialmente y en lo que corresponda, los dictámenes N°s. 11.714, 11.718, y 48.549, todos de 2004, y 34.684, de 2005, en el sentido indicado precedentemente, haciendo presente que los efectos de este pronunciamiento sólo rigen para el futuro, y no pueden afectar beneficios concedidos bajo la vigencia de la doctrina anterior, acorde con el criterio manifestado en los dictámenes N°s. 48.218, y 8.154, ambos de 2011, entre otros.

Ramiro Mendoza Zúñiga

Contralor General de la República

**POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS**

