



Base de Dictámenes

MUN, asignación de mejoramiento de la gestión municipal, pago incentivo de desempeño individual, cantidad integrantes planta, cálculo porcentaje

NÚMERO DICTAMEN

E52824N20

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

18-11-2020

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 18658/2019, 64324/2013

Acción	Dictamen	Año
Aplica	018658	2019
Aplica	064324	2013

FUENTES LEGALES

Ley 19803 art/9 inc/1 ley 19803 art/2 ley 19803 art/9 inc/2 ley 19803 art/9 inc/3 ley 19803 art/9 inc/4

MATERIA

Mecanismo de pago del incentivo de desempeño individual establecido en el inciso cuarto del artículo 9° de la ley N° 19.803, debe aplicarse, en la forma que indica, aun cuando las plantas respectivas estén compuestas por uno o tres funcionarios.

DOCUMENTO COMPLETO

Nº E52824 Fecha: 18-XI-2020

Se ha dirigido a esta Entidad de Control el Alcalde de la Municipalidad de Paihuano, para solicitar un pronunciamiento acerca de cómo debe efectuarse el pago del incentivo de desempeño individual establecido en el inciso cuarto del artículo 9° de la ley N° 19.803, que establece la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, considerando que en las plantas de jefatura y profesional de dicha entidad edilicia, sólo cuenta con uno y dos funcionarios, respectivamente.

En sus informes, la Dirección de Presupuestos y la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, manifestaron su parecer respecto al mecanismo que debe emplearse para el pago del referido emolumento, atendida la situación expuesta por la autoridad.

Sobre el particular, cabe señalar que la ley N° 19.803 establece en las municipalidades una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios regidos por la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la que considera, según lo prevé el artículo 2° del citado texto legal, un incentivo por gestión institucional y un incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo.

La aplicación de este último componente, conforme lo dispone el artículo 9°, inciso primero, de la ley precitada, la acordará el alcalde con la o las asociaciones de funcionarios de la municipalidad respectiva, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo. Agrega su inciso segundo, que aquél corresponderá al porcentaje máximo que señala, sobre la base de cálculo que indica, según el grado de cumplimiento de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal por parte de la dirección, departamento o unidad municipal, acorde con la estimación porcentual allí fijada.

El inciso tercero del citado precepto legal previene, en lo que interesa, que a falta del aludido acuerdo, se aplicará un incentivo de desempeño individual, que, asimismo, se acordará en diciembre de cada año con la o las asociaciones de funcionarios, en los términos que allí se indican, previa aprobación del concejo. A falta de este último acuerdo, la aplicación de dicho incentivo se efectuará en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en el municipio.

Pues bien, en este caso, la Municipalidad de Paihuano no llegó a acuerdo con la o las asociaciones de funcionarios respecto a la aplicación del incentivo al desempeño colectivo, razón por la cual correspondía impetrar aquel de carácter individual. Enseguida, y habida cuenta que no fue posible pactar con tales organizaciones lo relativo a los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación de ese último emolumento, este debía determinarse a través de las calificaciones del personal, tal como ocurrió en la especie.

Establecido lo anterior, surge la duda respecto a cómo aplicar lo dispuesto en el inciso cuarto del reseñado artículo 9°, el que señala que 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.

Ello, debido a que en la planta de jefatura sólo existiría un funcionario y en la profesional

dos -no obstante que, según los registros de este Organismo de Control, en ese último estamento se desempeñan tres servidores-, cuestión de hecho que dificultaría aplicar la norma precitada, atendido que no sería posible determinar los tercios a los que esta alude, para efectos de definir el porcentaje de pago respectivo.

Al respecto, es del caso aclarar que debido a que la situación expuesta por la superioridad no le es imputable a los beneficiarios del referido incentivo, aquellos no pueden verse impedidos de acceder al mismo por una circunstancia ajena a su voluntad -cual es la cantidad de servidores que integran las individualizadas plantas-, más aún si cumplen los requisitos exigidos por la normativa que regula la materia para ello (aplica criterio contenido en el dictamen N° 18.658, de 2019).

En ese mismo sentido, es pertinente agregar que la normativa en análisis no hace distinciones relativas al número de empleados que debe componer cada estamento para efectos de otorgar el beneficio, por lo que corresponde que ella sea aplicada aun cuando las plantas estén integradas por la cantidad de funcionarios a que se hizo referencia (aplica criterio contenido en el dictamen N° 64.324, de 2013).

Siendo así, y teniendo en consideración la cantidad de servidores que integran las plantas en comento, corresponde que el único funcionario que compone la de jefatura, sea considerado como parte del primer tercio mejor calificado, teniendo derecho, por tanto, a una bonificación que no puede exceder del 8% (aplica criterio contenido en el dictamen N° 64.324, de 2013).

Ese mismo criterio se debe utilizar tratándose del servidor mejor evaluado de la planta profesional y, en lo que respecta al segundo y el tercero de ese estamento, se les debe considerar como aquellos que le siguen en orden descendente, en los términos expresados por el citado inciso cuarto del artículo 9°, pudiendo acceder, en consecuencia, a una bonificación que no puede superar el 4%.

Dicha interpretación permite dar solución a la situación planteada por la autoridad y, además, resulta concordante con los criterios que contempla el inciso cuarto del artículo 9° de la ley N° 19.803 para otorgar al aludido incentivo, cuales son favorecer al tercio mejor evaluado de cada escalafón y luego en orden descendente al resto de los servidores, razón por la cual el pago del beneficio en comento debe realizarse en los términos expresados por el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

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

