



Base de Dictámenes

MUN, asignación por desempeño colectivo, beneficiarios, pago, ausencia por licencias médicas, suspensión preventiva, requisitos

NÚMERO DICTAMEN OF20561N26	FECHA DOCUMENTO 30-01-2026
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
CRITERIO: APLICA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 63357/2011, 33419/2016, 65297/2011, 78529/2012, E586374/2024, 17860/2008

Acción	Dictamen	Año
Aplica	063357N	2011
Aplica	033419N	2016
Aplica	065297N	2011
Aplica	078529N	2012
Aplica	E586374	2024
Aplica	017860N	2008

FUENTES LEGALES

Ley 19803 art/1 inc/1 ley 19803 art/1 inc/2 ley 19803 art/2 ley 18883 art/69 inc/1 ley 18883 art/110 ley 18883 art/134

MATERIA

No tienen derecho al componente de incentivo por desempeño colectivo de la ley N° 19.803 los funcionarios con licencia médica o suspendidos preventivamente en un sumario, cuando no hayan trabajado efectivamente ningún día en la anualidad de cumplimiento de las metas.

DOCUMENTO COMPLETO

N° OF20561 Fecha: 30-01-2026

I. Antecedentes

La Municipalidad de Recoleta solicita un pronunciamiento sobre la procedencia del pago de la asignación por desempeño colectivo de la ley N° 19.803, a los funcionarios que están suspendidos de sus funciones o con licencias médicas prolongadas, por más de un año, que no se encuentren prestando servicios a la fecha de pago o en el año de cumplimiento de las metas.

Requeridas al efecto, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo y la Dirección de Presupuestos, informaron sobre la materia.

II. Fundamento jurídico

El inciso primero del artículo 1° de la ley N° 19.803 -texto legal cuya vigencia fue renovada por las leyes N°s. 20.008 y 20.198-, otorga la asignación de mejoramiento de la gestión municipal al personal de planta y a contrata regido por la ley N° 18.883, a contar del 1 de enero de 2002.

A su vez, el inciso segundo del citado artículo 1° prevé que “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”.

Luego, el artículo 2° de la mencionada ley N° 19.803 establece que la asignación en comento considerará los siguientes componentes: a) incentivo por gestión institucional; b) incentivo por desempeño colectivo, y c) un componente base.

Puntualiza su literal b), que el incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo se encuentra vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, según lo dispuesto en el artículo 9° de la ley en

estudio.

Como se puede apreciar, la normativa exige para la procedencia del pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal que los funcionarios se encuentren en servicio a la fecha en que esta debe pagarse, y en el caso que haya cesado en su cargo antes de completarse el trimestre respectivo, tienen derecho al citado emolumento en proporción al tiempo desempeñado en dicho periodo, siempre que se trate de meses completos efectivamente trabajados (aplica dictámenes N°s. 63.357, de 2011 y 33.419, de 2016).

Enseguida, acorde con lo precisado en el dictamen N° 65.297, de 2011, el incentivo por gestión institucional 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.

En tanto, en relación al incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, el citado dictamen N° 65.297, de 2011, ha precisado que no basta con estar en funciones a la fecha de pago -según lo exigido en el artículo 1° de la ley N° 19.803- para percibirla, dado que, si bien esa norma no requiere de manera expresa que el empleado haya servido en el municipio durante el año en que se debieron verificar los objetivos y metas fijados, el grado de cumplimiento efectivo de los mismos constituye precisamente el fundamento del derecho a recibir este último componente, por lo que quien no contribuyó a su logro no puede impetrar su entero.

Así, el pago de este último componente solo 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 a dicho objetivo (aplica dictamen N° 78.529, de 2012).

Puntualiza el dictamen N° E586374, de 2024, que la normativa en comento únicamente exige haber trabajado en el año de cumplimiento de las respectivas metas, sin distinguir o considerar si fue por un periodo inferior a un año. Así, resulta suficiente para acceder al entero del apuntado componente haberse desempeñado en el municipio en el año de cumplimiento de las metas, sin que sea procedente que el pago se compute en proporción a los meses trabajados en el año de evaluación de la gestión, sin perjuicio, por cierto, del cumplimiento de los demás requisitos legales y del cómputo en función de los meses efectivamente trabajados en el año de pago.

Es decir, para tener derecho al componente por incentivo por desempeño colectivo de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, no es necesario haberse desempeñado por un lapso total de doce meses en aquella anualidad en que debían cumplirse las metas relacionadas con el estipendio en comento.

Ahora bien, prescribió el inciso primero del artículo 60 de la ley N° 19.803, que

Ahora bien, preceptúa el inciso primero del artículo 69 de la ley N° 18.883, que “Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias, permiso postnatal parental o permisos con goce de remuneraciones, previstos en este Estatuto, de suspensión preventiva contemplada en el artículo 134, o de caso fortuito o fuerza mayor”.

En cuanto a la licencia médica, señala el inciso primero del artículo 110 de la ley N° 18.883, que “Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso” y añade que “Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones”.

Por su parte, previene el artículo 134 de la ley N° 18.883, que “En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculcados, como medida preventiva”.

Sin embargo, el inciso final del antedicho precepto establece que, “En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en el recurso de reposición que se interponga conforme al artículo 139, absuelve al inculcado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculcado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución”.

Luego, es del caso hacer presente que el dictamen N° 17.860, de 2008, ha sostenido que la aplicación de la suspensión preventiva no autoriza a privar al funcionario de parte alguna de sus remuneraciones, a menos que hubiese operado la situación excepcional de prórroga a que alude la norma referida en su inciso final, en cuyo caso quedará privado del 50% de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

III. Análisis y conclusión

Para un adecuado análisis de la procedencia del pago del componente de incentivo por desempeño colectivo de la asignación en comento, es necesario distinguir si la ausencia por licencia médica o suspensión preventiva ocurre durante el año de cumplimiento de las respectivas metas o la fecha de pago de dicho estipendio.

1.- Ausencia por licencias médicas y suspensión preventiva durante la anualidad de cumplimiento de las metas asociadas a la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en relación con el incentivo por desempeño colectivo

En esta hipótesis, y de acuerdo con la normativa y jurisprudencia citadas, el funcionario que se haya ausentado durante toda la anualidad de cumplimiento de las metas de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, ya sea por

licencias médicas o suspensión preventiva en el curso de un sumario, no tiene derecho a percibir el componente de incentivo por desempeño colectivo.

Por el contrario, aquellos funcionarios que se hayan ausentado en el año de cumplimiento de las respectivas metas, ya sea por licencias médicas o suspensión preventiva, pero que hayan trabajado efectivamente en dicho año, sí tendrán derecho a percibir el componente de incentivo por desempeño colectivo.

En cuanto al pago de los componentes de incentivo por gestión institucional y base, cabe anotar que estos no se verán afectados por ausencias en el año de cumplimiento de las respectivas metas, motivadas por licencias médicas o suspensiones preventivas, en consideración a la naturaleza de tales estipendios, como ya se expusiera.

2.- Ausencia por licencias y suspensión preventiva a la fecha de pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, sin distinguir entre sus componentes

Que, en cuanto a la procedencia del pago de la asignación en examen si la ausencia por licencia médica ocurre en la época de su entero, cabe tener presente que la ley exige para la procedencia del pago de la asignación en comento que los funcionarios se encuentren en servicio a la fecha en que esta debe pagarse, lo que se cumple en la situación analizada, ya que la circunstancia que el funcionario haya estado con licencia médica no afecta su carácter de servidor municipal en ejercicio de sus labores, por lo mismo le asistiría el derecho a percibir la asignación en comento.

En cuanto a la suspensión preventiva, tal como lo señala la normativa y jurisprudencia citada, la privación de remuneraciones solo puede tener lugar en el evento en que, durante el curso de un sumario administrativo, concurren tres supuestos, a saber: que el fiscal haya suspendido preventivamente al inculpado; que haya propuesto a su respecto, en la correspondiente vista fiscal, la medida de destitución; y que haya decretado la mantención de la mencionada suspensión preventiva.

En consecuencia, como la ley exige para la procedencia del pago de la asignación en comento que los funcionarios se encuentren en servicio a la fecha en que esta debe pagarse, lo que se cumple tratándose de un funcionario que esté suspendido preventivamente, dado que mantiene el carácter de funcionario municipal, este tendrá derecho a la asignación en estudio, sin perjuicio, por cierto, que debe cumplir con las demás condiciones anotadas. Por otra parte, respecto del servidor privado del 50% de sus remuneraciones producto de dicha suspensión, debe colegirse que tal porcentaje afectará en la misma proporción la percepción del aludido emolumento.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

