



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 19668(1106)/99

0271 0012

ORD. No _____

MAT.: 1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la ley 19 378, para los efectos de la precalificación.

2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la ley 19.378.

3) No puede integrar la Comisión de Calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.

5) El proceso de calificación constituye para la ley 19 378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 10 de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.

6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.

7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la ley 19.378.

8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.

9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.

10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria.

ANT.: Presentación de 24 11.99, de Sra. Secretaria Asociación Comunal de Funcionarios de la Salud de Renca.

FUENTES:

Ley 19.378, artículos 14 inciso 3º; 15, inciso 3º; 30 bis; 38, letra b), 42, 44 y 47.

Decreto 1889, de Salud, de 1995, artículos 59, 64, 65, 66, 68.

SANTIAGO,

20 ENE. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRA. MARIA DEL CARMEN RIVERA RIVERA, SECRETARIA
ASOCIACION COMUNAL DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD DE RENCA
AVDA. LAS TORRES 623, DEPTO. 102
VILLA MEXICO
SANTIAGO/

En presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento sobre diversas materias reguladas por la ley 19.378.

1) ¿A quién define como jefe directo de un funcionario?

2) ¿Cuál es la función de un jefe directo?

3) ¿Quién debe precalificar donde no existe jefe directo?

4) ¿Pueden los subalternos y ante quién se debe denunciar si los jefes no son administrativa y técnicamente idóneos, y si pueden calificar su desempeño?

5) ¿Puede un jefe de categoría B técnicamente inferior, calificar a un funcionario de categoría A?

6) ¿En qué rubro afecta y cómo el período a calificar de un funcionario que se le instruyó sumario y sancionado con multa y anotación de demérito?

7) ¿Se deben considerar las licencia médicas en el proceso de calificación?

8) ¿Procede técnicamente hacer la calificación, si al inicio del año no se ha dado a conocer quien es le jefe directo, ni se han señalado las metas de los compromisos de gestión de los equipos de trabajo, si no se tienen por escrito las funciones y responsabilidades del cargo, y no se lleva hoja de vida?

9) ¿Tienen derecho a participar del programa de capacitación, los funcionarios sujetos a contrato de plazo fijo?

10) ¿Procede que la Asignación de Mérito, horas extraordinarias y el cálculo para el pago de capacitación, se deben hacer sobre la base del sueldo base mínimo comunal o sobre el sueldo base mínimo nacional, si para el efecto de la carrera funcionaria se pactó un sueldo base mínimo comunal superior al sueldo base mínimo nacional?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, siguiendo el mismo orden en que se formulan las consultas:

1) En relación con las consultas asignadas con los números 1, 2 y 3, respectivamente, el artículo 59 del Decreto de Salud Nº 1889, que Aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.99, dispone:

"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la Apelación que deduzca ante el Alcalde.

"Las entidades administradoras podrán disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes".

De la norma transcrita, se desprende que para el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el sistema de calificación del personal comprende tres etapas sucesivas, la precalificación que efectúa el jefe directo del funcionario sujeto a calificación, la calificación propiamente tal que corresponde realizar a la Comisión de Calificación, y finalmente la apelación que puede interponer el funcionario afectado ante el Alcalde respectivo para impugnar la resolución de calificación.

En la especie se consulta a quien se define como jefe directo de un funcionario, cual es la función y las atribuciones del jefe directo, y quien debe precalificar cuando no está determinado el jefe directo del funcionario sujeto a calificación.

La ley del ramo no ha definido la expresión jefe directo ni ha especificado sus funciones previamente, por lo que será necesario recurrir a la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud las palabras se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras.

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la expresión jefe como superior o cabeza de un cuerpo u oficio, y directo como derecho o en línea recta, por lo que debe entenderse la expresión jefe directo la persona superior o cabeza de un cuerpo u oficio en línea recta, entendido ello como dirección, esto es, la acción o efecto de dirigir grupo, establecimiento o tareas y actividades.

Tampoco el legislador ha precisado las funciones y las atribuciones del jefe directo, los que deben entenderse en la acepción precedentemente establecida y en el contexto específico del área, sector o nivel que la Entidad Administradora haya determinado en el ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 22 de la ley 19.378.

Por último, la precalificación es un ejercicio funcionario obligatorio que debe cumplirse necesariamente como etapa previa a la calificación propiamente tal, toda vez que como lo dispone el artículo 67 del Reglamento de la ley en estudio, la Comisión de Calificación adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por el jefe directo.

De ello se sigue que deberá emitir el informe de evaluación precalificatorio el funcionario superior o cabeza del área, sector o nivel donde se desempeña el funcionario a calificar, si eventualmente no está claramente señalado su jefe directo.

Por lo anterior, el sentido y alcance de la expresión jefe directo que utiliza la ley 19.378 es aquel señalado precedentemente, para los efectos de la precalificación que ordena la citada ley y su Reglamento.

2) En lo que dice relación con la consulta asignada con el número 4, el artículo 66 del Reglamento de la ley 19.378, prevé:

"La autoridad máxima de la Entidad Administradora será personalmente responsable del cumplimiento del proceso calificadorio, debiendo para ello dictar las normas e instrucciones que sean pertinentes".

Del precepto transcrito se desprende que será personalmente responsable del proceso calificadorio, la persona que ejerza el cargo de mayor rango dentro de la entidad administradora de salud municipal, quien es el encargado de dictar las normas e instrucciones indispensables para asegurar el cabal cumplimiento de dicho proceso.

En la especie se consulta ante qué autoridad de la entidad administradora, pueden los funcionarios formular denuncia si los jefes no son administrativa y técnicamente idóneos, y si pueden calificar su desempeño.

De acuerdo con la norma citada, todo funcionario tiene la posibilidad de recurrir desde luego, ante la persona que ejerce el cargo de mayor rango dentro de la respectiva entidad administradora, para formular las objeciones y denunciar las irregularidades como las señaladas en la consulta, y cualesquiera otra que pudiere afectar la transparencia y objetividad de las calificaciones, a fin de que, de ser acreditadas esas irregularidades, dicha autoridad ejerza su facultad de impetrar las normas e instrucciones necesarias para promover el proceso calificadorio en la forma exigida por la ley.

Refuerza lo anterior, lo dispuesto por el artículo 47 de la ley 19.378, en cuya virtud los funcionarios tienen derecho a participar con carácter consultivo, en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades del establecimiento donde se desempeñan, instancia que debe ser utilizada también para los mismos efectos indicados en el párrafo precedente.

Por último, los funcionarios disponen en el sistema de calificación, del recurso de apelación que contempla el artículo 65 del Reglamento, para impugnar la resolución de la Comisión de Calificación, instancia procesal que también es útil para denunciar los hechos que motivan esta consulta.

De consiguiente, todo funcionario tiene derecho para recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de salud municipal, para denunciar irregularidades que puedan afectar la objetividad de las calificaciones, sin perjuicio de su formulación en la instancia consultiva que les reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 65 del mismo cuerpo legal.

3) Respecto de la consulta número 5, el inciso primero del artículo 44 de la ley 19.378, reemplazado por el Nº 6 del artículo único de la ley 19.607, dispone:

"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación".

De la regla transcrita es posible colegir que en la etapa de calificación propiamente tal, la Comisión de Calificación debe estar integrada por un profesional del área de la salud designado por el jefe superior de esa entidad; por el director del establecimiento donde labora el funcionario a calificar o la persona designada por el jefe superior de la entidad; y por dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

En el caso que se consulta, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si puede un jefe de categoría B, técnicamente inferior, calificar a un funcionario categoría A.

Según la norma en estudio, de los tres integrantes de la comisión de calificación, el profesional de la salud y el director del establecimiento o su reemplazante, aparecen designados en relación con el nivel profesional y el cargo que ocupan, respectivamente, y sin relación a la categoría funcionaria, y en el caso de los dos funcionarios elegidos la ley exige que tengan la misma categoría funcionaria.

De ello se deriva que la mayoría de los integrantes de la Comisión de Calificación difícilmente pueden encontrarse en la situación que se plantea en la consulta, y que en la situación de los funcionarios integrantes elegidos en votación, la ley exige que tengan la misma categoría funcionaria del calificado.

Por lo anterior, no puede integrar la comisión de calificación un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios de la dotación elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

4) En relación con las consultas números 6 y 7, el artículo 68 del Reglamento de la ley 19.378 prescribe:

"La calificación evaluará los siguientes factores:

"1. Competencia: Comprenderá la cantidad y calidad del trabajo, y las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad.

"2. Conducta funcionaria: Comprenderá aspectos tales como colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.

"3. Desempeño en equipos de trabajo: Evacúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. Este factor sólo otorgará puntaje cuando se hayan cumplido total o parcialmente las referidas metas. En el caso que la Entidad administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo, no se considerará este factor en la calificación. En este evento el puntaje por ese factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes".

Del precepto transcrito es posible derivar que la calificación propiamente tal significa evaluar al funcionario en tres aspectos esenciales, competencia, conducta y desempeño, que la ley denomina factores y los describe detalladamente para facilitar y objetivizar su evaluación.

En la especie, se consulta en qué rubro afecta y cómo, el período a calificar de un funcionario que se le instruyó sumario y que fue sancionado con multa y anotación de demérito; y si deben considerarse las licencias médicas en el proceso de calificación.

De acuerdo con la disposición reglamentaria transcrita, la calificación debe evaluar factores o aspectos esenciales básicos que se manifiestan en el desempeño funcionario de manera habitual y objetiva en la competencia o calidad del trabajo, en la conducta y probidad funcionaria, y en el desempeño en el logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece el funcionario a calificar.

En el preciso contexto normativo que describe detalladamente el artículo 68 del Reglamento, resulta evidente que el funcionario a quien se le instruyó sumario y fue sancionado con multa y anotación de demérito, le afectará esta circunstancia necesariamente en los factores competencia y conducta funcionaria, puesto que la imputación de un cargo y su acreditación en el respectivo sumario y la posterior sanción, implica que se faltó o dejó de cumplir alguno o algunos de los factores a evaluar.

Igualmente, el uso de licencia médica, especialmente cuando es reiterada o prolongada, eventualmente incidirá en la calificación, toda vez que otorgada en tales circunstancias afectará en el caso de la competencia, la eficiencia, interés, aptitud para cargos, iniciativa y responsabilidad, por ejemplo, o en el factor conducta, puede afectarse puntualidad, asistencia y permanencia y cumplimiento de normas e instrucciones, y por último, puede afectar el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo.

De ello se sigue entonces que afectará la calificación de un funcionario el uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y la posterior sanción, de la manera señalada en el cuerpo de este informe.

5) En relación con la consulta asignada con el número 8, el artículo 64 del Reglamento en estudio, establece:

"El proceso de calificación deberá iniciarse el 1º de septiembre y terminarse, a más tardar, el 31 de diciembre de cada año".

Del precepto transcrito se desprende que la calificación constituye un proceso obligatorio e impostergable en el sistema de salud municipal, particularmente porque de ese resultado depende sustancialmente el reconocimiento y promoción del mérito funcionario.

Por otra parte, el número 3 del artículo 68 del mismo reglamento más arriba transcrito, dispone en lo pertinente que en el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo al cual pertenece el funcionario a calificar, el puntaje correspondiente al factor Desempeño en Equipos de Trabajo, debe distribuirse proporcionalmente entre los otros dos factores, competencia y conducta funcionaria.

En esta contexto, cabe señalar, en primer lugar, que la falta de determinación del jefe directo, el hecho de no estar escriturado las funciones y responsabilidades del cargo y la omisión de la hoja de vida, no impiden ni pueden postergar el proceso de calificación del personal, toda vez que la ley imperativamente lo impone como un deber funcionario que debe iniciarse impostergablemente el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de las responsabilidades estatutarias que establece la ley con ocasión de acreditarse aquellas situaciones anómalas.

Por otra, en el caso de que la Entidad Administradora no haya definido metas de trabajo o compromisos de gestión, la ley expresamente señala en este evento que el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los otros dos factores, competencia y conducta funcionaria.

De consiguiente, el proceso de calificación en la ley 19.378, constituye un deber funcionario que no puede evitarse ni postergarse bajo ninguna circunstancia, que debe iniciarse el 1º de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.

Asimismo, si la Entidad Administradora no ha definido metas de trabajo o compromisos de gestión, el puntaje por este factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros dos factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.

6) En lo que respecta a la consulta que se formula con el número 9, el inciso tercero del artículo 14 de la ley 19.378, dispone:

"Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación".

A su turno, el artículo 39, letra b), de la misma ley, prevé:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

Del tenor de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que para la ley 19.378 los contratados a través de la modalidad del contrato a plazo fijo, se consideran y tienen la calidad de funcionarios, limitándose el número de horas contratadas a un tope no superior al 20% de la dotación.

Por otra, se establece que la Capacitación significa el perfeccionamiento técnico profesional, a través de cursos o estadías, a que tiene derecho el personal que tenga la calidad de funcionario.

En la especie se consulta si tienen derecho a participar del programa de capacitación, los funcionarios contratados a plazo fijo.

De acuerdo con el claro tenor normativo transcrito, resulta evidente que los dependientes que laboran en el sistema de salud municipal sujetos a contrato de plazo fijo, tienen derecho a participar en los programas de capacitación atendida, en primer lugar, su condición de funcionarios que les reconoce la ley y, por otra, la necesidad de promover su perfeccionamiento técnico profesional para mejorar el servicio para el cual han sido contratados, sin que sea impedimento para ello la transitoriedad que caracteriza su contratación.

Por ello, los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la ley 19.378.

7) Por último, en lo que dice relación con la consulta que tiene el número 10, el inciso segundo letra a), del artículo 30 bis de la ley 19.378, dispone:

"La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

"a) se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario".

A su vez, el inciso tercero del artículo 42 de la ley en estudio, establece:

"El máximo puntaje por capacitación computable para la carrera funcionaria permitirá obtener un sueldo base que exceda al sueldo base mínimo nacional que corresponda a cada categoría en, a lo menos, los siguientes porcentajes: 45% para las categorías a) y b) y 35% para las categorías c), d), e) y f)".

En fin, el inciso tercero del artículo 15 de la misma ley citada, prevé:

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley".

Según el texto de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que el monto mensual de la Asignación Anual de Mérito se determina según los porcentajes calculados sobre el sueldo base mínimo nacional de la respectiva categoría, a la que pertenezca el funcionario que eventualmente tenga derecho a dicho beneficio.

En segundo lugar, se establece que el puntaje máximo computable por capacitación, permite incrementar la remuneración del funcionario en un excedente porcentual calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.

Por último, se dispone que el pago de horas extraordinarias en salud municipal, se determina considerando como base de cálculo el sueldo base y la asignación de Atención Primaria Municipal, definidas en las letras a) y b) del artículo 23 de la ley 19.378.

De acuerdo con el preciso tenor de los preceptos transcritos, cabe señalar que en el caso de la Asignación Anual de Mérito, sólo puede determinarse ésta según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario, sin que sea posible alterar esa fórmula bajo el pretexto de que se haya pactado en alguna entidad administradora, un sueldo base comunal superior al sueldo base mínimo nacional.

Asimismo, del precepto legal pertinente se deriva que el cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se determina sobre el sueldo base mínimo nacional, porque para el legislador constituye el medio técnicamente equitativo para reconocer el perfeccionamiento funcionario.

Por último, del mismo modo la ley dejó claramente establecido que el pago de las horas extraordinarias se calcula sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria, en consideración a la equivalencia que dicha fórmula presenta con la legislación laboral general, por lo que no se justifica alterar su método sin riesgo de desvirtuar el propósito legislativo en esta materia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar lo siguiente:

1) Fija sentido y alcance de la expresión "jefe directo" que utiliza la ley 19.378, para los efectos de la precalificación.

2) Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la ley 19.378.

3) No puede integrar la Comisión Calificadora un jefe de categoría B para calificar a un funcionario de categoría A, solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

4) El uso de licencia médica y la instrucción de un sumario y posterior sanción, afectará la calificación de un funcionario de la manera señalada en el cuerpo del presente informe.

5) El proceso de calificación constituye para la ley 19.378, un deber funcionario que impostergablemente debe iniciarse el 10 de septiembre y terminarse el 31 de diciembre de cada año.

6) Cuando la entidad administradora no ha definido metas de trabajo, el puntaje por ese factor deberá distribuirse proporcionalmente entre los otros factores a evaluar, competencia y conducta funcionaria.

7) Los dependientes sujetos a contrato de plazo fijo tienen derecho a participar en los programas de capacitación, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la ley 19.378.

8) La Asignación Anual de Mérito sólo puede determinarse según el porcentaje calculado sobre el sueldo base mínimo nacional.

9) El cálculo del monto porcentual a pagar por capacitación, igualmente se efectúa sobre el sueldo base mínimo nacional.

10) El pago de las horas extraordinarias en salud municipal, se determina sobre el sueldo base y la asignación de atención primaria.

Saluda a Ud.,


DIRECCION DEL TRABAJO
CHILE
DIRECTOR

Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
19 EN 2000
OFICINA DE PARTES

JGP/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo