



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K7908(1404)14

3162

43

ORD. : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** 1) Los puntajes máximos asignados a los factores de la pauta de evaluación implementada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama no se encuentran ajustados a derecho, y por consiguiente, deben ser modificados según los límites que señala para estos efectos la ley.

2) La adecuación de la pauta de calificación a los límites exigidos por la normativa no requiere de una determinada validación.

3) Resulta jurídicamente improcedente que la nueva pauta de evaluación efectúe distingos para cada categoría funcionaria.

4) La pauta de evaluación puede ser implementada por un período acotado de tiempo en los términos expuestos en el presente dictamen.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 1065 de 02.07.14 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo Loa-Calama.

2) Presentación de 20.06.14 de doña Gladys Gárate Castillo por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama.

**FUENTES:** Ley 19.378, artículos 22 y 44; Decreto N° 1.889, artículos 58, inciso 3°, 68 y 69.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

14 AGO 2014

A : SRA. GLADYS GÁRATE CASTILLO  
DIRECTORA EJECUTIVA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE  
DESARROLLO SOCIAL DE CALAMA  
AVDA. O'HIGGINS N° 1155  
CALAMA

Mediante presentación del antecedente 2), solicitó Ud. a esta Dirección un pronunciamiento respecto de diversas situaciones relacionadas con la aplicación de la pauta de calificación del personal de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama usada en el período 2013-2014.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 68 del Decreto N° 1.889, de 1995, que establece el Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, 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: Evalúa 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 este factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes.”*

Por su parte, el artículo 69 del mismo cuerpo legal, dispone:

*“El máximo puntaje computable por el conjunto de los factores será de 100 puntos, los que se distribuirán de la siguiente forma:*

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| Puntos.                       | 1. <i>Factor Competencia: evaluación máxima 40</i> |
| máxima 30 puntos.             | 2. <i>Factor Conducta Funcionaria: Evaluación</i>  |
| Evaluación máxima 30 puntos.” | 3. <i>Factor Desempeño en Equipos de Trabajo:</i>  |

A su vez, el inciso final del artículo 44 de la Ley N° 19.378, establece:

*“El reglamento establecerá las normas sobre integración y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando exista escasez de personal en ellas, los factores a evaluar y el sistema de puntaje correspondiente.”*

De los preceptos antes transcritos es posible desprender que la calificación significa evaluar al funcionario en tres aspectos esenciales, competencia, conducta y desempeño en equipo, que la ley denomina factores y que describe detalladamente para facilitar y objetivizar su evaluación.

Se desprende asimismo que el legislador fijó límites máximos a los puntajes asignados a cada uno de estos factores.



En la especie, se consulta si los puntajes establecidos por dicha Corporación, que fijan como límites 55 puntos para el Factor Competencia, 36 puntos para el Factor Conducta Funcionaria y 9 puntos para el Factor Desempeño en Equipos de Trabajo se ajustan a los límites fijados por la ley y de no ser así si deben adecuarse a la misma.

Sobre el particular, cabe señalar que los puntajes máximos asignados a los factores de la Pauta de Evaluación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama no se encuentran ajustados a derecho, y por consiguiente, deben ser concordados con los puntajes máximos que para cada uno de estos factores señala la ley.

Se consulta asimismo si para ajustar la pauta de evaluación a los parámetros que fija la ley se requiere la validación del Concejo Municipal o del Directorio de dicha Corporación.

Al respecto cumpla con señalar que ni la Ley N° 19.378 ni el Decreto N° 1.889, que establece el Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, exigen tales requisitos.

Por último, se consulta si para la elaboración de una nueva pauta de evaluación se requiere de algún otro tipo de validación, si se puede efectuar acorde a las categorías funcionarias y si ella se puede implementar por un período de tiempo acotado.

En términos generales, cabe consignar que la necesaria adecuación a la ley de una nueva pauta de calificación por no estar la anterior ajustada a la normativa vigente no requiere de una determinada validación.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario tener en consideración el artículo 22 de la Ley N° 19.378, que señala:

*“De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo.”*

De la norma anterior se colige que, en el caso de existir reglamento municipal, éste podría establecer determinados requisitos en relación a su ámbito de aplicación, los que no pueden referirse a los aspectos que expresamente regula la ley, como en el caso en consulta, sino que a materias netamente complementarias. En otras palabras, el reglamento interno municipal no puede efectuar exigencias que no sean propias de su ámbito de aplicación.



Se consulta asimismo si la nueva pauta se puede efectuar acorde a las categorías funcionarias. Al respecto, cabe señalar que el proceso de calificación del personal de la atención primaria de la salud constituye un elemento fundamental, entre otras cosas, para el otorgamiento de la asignación de mérito regulada por el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

Cabe señalar que si bien la ley faculta a las entidades para dictar normas referidas a los procesos calificadorios, dicha atribución, como ya se señaló, se encuentra limitada exclusivamente al establecimiento de mecanismos complementarios de evaluación y de las normas e instrucciones que sean necesarias para realizarla de manera apropiada de suerte tal que, por razones de equidad, no resultaría procedente que por esta vía complementaria se efectúen distinciones en la evaluación según cada categoría funcionaria, que no se encuentran establecidos por la ley.

Por último, se consulta si la nueva pauta de calificación puede ser implementada por un tiempo acotado. Al respecto, el inciso 3° del artículo 58 del Decreto N° 1.889, prescribe:

*“A tal efecto, la entidad administradora deberá disponer la dictación de instructivos o reglamentos internos complementarios del presente reglamento que lleven a la aplicación de metodologías apropiadas que aseguren la objetividad del sistema y disponer el diseño de instrumentos que acompañen cada etapa del proceso.”*

Del precepto antes transcrito se colige que la ley faculta a las entidades administradoras para dictar instructivos o reglamentos internos relativos al proceso calificadorio, complementarios de las normas generales sobre calificación del personal que establecen la Ley N° 19.378 y el Reglamento establecido por el Decreto N° 1.889.

La norma no establece limitaciones en relación a la materia consultada de suerte tal que el suscrito no ve inconvenientes para que el reglamento interno fije una pauta de calificación que se encuentre acotada a un determinado período de tiempo, siempre que ella por razones de certeza jurídica disponga para lo futuro y que el período de tiempo que se establezca permita cumplir cabal y adecuadamente con los objetivos perseguidos con la calificación del personal, que básicamente se circunscriben a evaluar el desempeño y aptitudes de cada funcionario, determinar el derecho a percibir la asignación de mérito y su respectivo tramo, servir de base para poner término a la relación laboral y ponderar la contribución del trabajador al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que:

1.- Los puntajes máximos asignados a los factores de la pauta de evaluación implementada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama no se encuentran ajustados a derecho, y por consiguiente, deben ser concordados con los límites que señala para estos efectos la ley.

2.- La adecuación de la pauta de calificación a los límites exigidos por la normativa, no requiere de una determinada validación.

3.- Resulta jurídicamente improcedente que la nueva pauta de evaluación efectúe distingos para cada una de las seis categorías funcionarias.

4.- La pauta de evaluación puede ser implementada por un período acotado de tiempo en los términos expuestos en el presente dictamen.

Saluda atentamente a Ud.,



**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

~~JFCC/SOG/MSGC/msgc~~

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

14 AGO 2014

OFICINA DE PARTES