

ALGUNAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE
EL PROCESO DE CALIFICACIONES

LEONARDO ESPINOZA ACOSTA¹

Agradecimientos: A mí querida Asociación de Funcionarios de Providencia, quienes me incentivaron a escribir el siguiente trabajo. Asimismo, a mi querida Ex Jefa de Calama, Doña Edith Galleguillos que me saco trote en las calificaciones en los años que trabajamos juntos.

Dedicatoria: A Javiera, Natalia y ...Valentina...

Resumen: El presente trabajo tiene por objeto entregar algunas realidades y dictámenes sobre el proceso de calificaciones que debemos vivir año a año, señalando facultades de los órganos, conformación de la comisión de calificación, entre otros temas

Advertencia para mis colegas: Tal como lo reitero en otros trabajos, la presente monografía será redactada en términos prácticos, ya que varios de mis alumnos(ya sean dependientes de una Municipalidad o una Corporación Municipal) me han explicado la dificultad de la nomenclatura jurídica para la solución de los conflictos que viven en el día a día, por ende, no busco entregar un trabajo Kelseniano de la norma, sino más bien ajustarme a la realidad y claridad que ellos requieren.

INTRODUCCIÓN

Las calificaciones valen callampa....así se ha iniciado mi último seminario, y porque uso esta frase, porque es un hecho cierto, puede ser una frase no feliz, pero real...se los demostrare con algunos ejemplos:

1. Cuantos funcionarios han si calificados en Lista 3?
2. Cuantos funcionarios son calificados en Lista 4.?

¹Abogado Universidad Bernardo O'Higgins. Diplomado en Universidad y Nación, en Probidad y Transparencia del Estado y en Derecho Administrativo. Candidato a Magister en Derecho Público. Profesor Invitado del Dpto. de Salud Familiar de la Universidad de Chile y del Diplomado de Recursos Humanos de Salud Primaria de la Universidad Andrés Bello. Asesor de diversas municipalidades y asociaciones de funcionarios. LinkedIn: Leonardo Espinoza. Mail: lespinoza@almagroconsultores.cl

3. Cuantas anotaciones de demerito se colocan en el año?

Si hacen una reflexión rápida, se darán cuenta que los casos no son muchos.

Pero esto es un mal endémico del sistema público, no solo de la APS, ya que ocurre en todo nivel, recordando que quienes las aplican son personas y cada uno posee visiones diferentes ante un mismo hecho a calificar.

Habiendo hecho catarsis, analizaremos que normas se aplican en el proceso de calificaciones, para luego ver las reglas de pago de la asignación de merito, con un sistema de preguntas y respuestas.

PROCESO CALIFICATORIO

Primero que todo, aun cuando puede ser claro para todos, debemos distinguir entre el proceso calificadorio y el periodo a calificar y el personal que se califica, a saber:

Periodo a calificar: Del de 1 de Septiembre de 2016 al 31 de Agosto de 2017.-

Proceso Calificadorio: 1 de Septiembre de 2017 al 31 de Diciembre de 2017.-

Personal a calificar: Plazos Fijos e Indefinidos².

Las normas legales aplicables se encuentran en el Estatuto de Atención de Primaria³⁴ y el Reglamento de carrera funcionaria⁵⁶, no aplicando bajo ningún punto de vista la ley supletoria, ya que las normas mencionadas regulan todo el proceso, tal como lo manifiesta la Contraloría General de la República, en su dictamen n° 21.360, el cual estableció: *“la ley 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, que en este caso, no pueden ser aplicadas supletoriamente,*

² Dictamen N° 61.399: el proceso calificadorio previsto en la ley 19378, estatuto de la atención primaria de salud municipal, debe ser aplicable tanto a los funcionarios contratados a plazo fijo como aquellos contratados indefinidamente.

³ Art. 31, 44. 46.

⁴ Ley 19.378.-

⁵ Art. 58 al Art. 71 y art. 32 al 36

⁶ DTO. 1889/95, Publicado en el Diario Oficial de 29.11.95

toda vez que el proceso calificador de los funcionarios de la salud municipalizada se encuentra expresamente reglado en la Ley N° 19.378, como en el decreto 1889 de 1995 de Salud.”

Cuál es la primera obligación al momento de iniciar el periodo a calificar? El reglamento de carrera funcionaria, es clarísimo en su art. 59, inciso tercero, al mencionar:

Al inicio del período calificador, la entidad administradora deberá dar a conocer a cada funcionario sobre la persona específica que ejerce las funciones de su jefe directo; las metas y compromisos de desempeño, tanto individual como grupal, que le conciernen, esto en un documento, y los instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios y calidad de los servicios que se emplearán para este efecto.

Lo hacen?,...Esperemos que si...y comunican cuales serán las metas individuales y colectivas, estas últimas sino se expresan y notifican, ya no se podría calificar el facto desempeño en equipos de trabajo⁷.

Y quien es tu jefe directo? Deberías saberlo porque te lo tienen que notificar.

Según la Dirección del Trabajo en el ORD. N°3013/057, ha resuelto que jefe directo es 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. La Contraloría General ha señalado, que el principio de la jerarquía, supone la existencia de personas con mayor poder de decisión, en relación con otros que deben acatar o cumplir esas decisiones (Aplica Dictamen n° 18.087 del año 2003). Asimismo, expreso que es el funcionario que, por la naturaleza del cargo que ocupa, se encuentre dotado de poder de mando en relación al empleado de que se trate, Dictamen n° 37606 de 11 de Mayo de 2015.

⁷ Art 68: 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.**

Que comprende la calificación?:

1. La precalificación realizada por el jefe directo
2. La calificación efectuada por la Comisión de Calificación
3. La apelación que se deduzca ante el Alcalde.

La precalificación es la evaluación previa realizada por **el jefe directo del funcionario**. Ella no se expresará en puntaje sino que consistirá en un informe escrito que contendrá las evaluaciones cualitativas⁸ de los factores y subfactores, mediante conceptos del desempeño funcionario.

En cada periodo deberá haber, **a lo menos, dos precalificaciones** conceptuales, las que deberán considerar las anotaciones de mérito y demérito que constan en la hoja funcionaria, por lo que perfectamente podrían ser 3 o las que quieran.

Debo notificar las precalificaciones? Es claro que debe realizarse dicho trámite, de esa forma el funcionario toma conocimiento de ella, pero jurídicamente hablando la Contraloría General en su dictamen n° 95.648, de fecha 2 de diciembre de 2015, expreso:

“Enseguida, en lo concerniente a la *falta de notificación de las precalificaciones*, es dable señalar que, si bien de los antecedentes tenidos a la vista no consta que dicha actuación se haya verificado, *no existe norma legal que disponga la obligación de efectuarla*, de manera tal que, como han concluido, entre otros, los dictámenes N°s. 32.490, de 2001; y 31.392, de 2012, de este Organismo de Control, dicha diligencia solo puede sustentarse en una determinación de la autoridad respectiva, en cuanto a propender a la transparencia del proceso calificadorio, por lo que ***su omisión no lo invalida***”

Las precalificaciones obligan a la Comisión a evaluarme en Lista 1? No, porque las precalificaciones no son obligatorias para la Comisión de Calificaciones, ya que esta última es en quien radica la potestad calificatoria, siendo este elemento un antecedente más.

Oiga profe no tiene un dictamen que lo diga así? Si tengo.

⁸ Dictamen N° 56.260 Fecha: 1-VIII-2016

Dictamen n° 44766 de Contraloría General de la República, de 4 de Junio de 2015: Asimismo, cabe indicar que según lo manifestado por la jurisprudencia de este Órgano de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.603, de 2008, las anotaciones de demérito o sanciones administrativas constituyen solo un antecedente para que la comisión de calificación adopte su acuerdo, por lo que su ausencia no obliga a evaluar en una determinada lista o a asignarle cierto puntaje al funcionario de que se trate.

Las anotaciones de merito y de demerito me obligan a estar en una lista determinada? No, porque constituyen solo un antecedente para que la comisión de calificación adopte su acuerdo, por lo que su ausencia no obliga a evaluar en una determinada lista o a asignarle cierto puntaje al funcionario de que se trate.(Aplica dictamen 44766 de Contraloría General de la República, de 4 de Junio de 2015.)

Un plazo fijo puede ser jefe? No.

Dictamen: N° 37.392 Fecha: 13-VII-2009 : Los funcionarios que son incorporados a una dotación de salud municipal en virtud de una contratación a plazo fijo, están al margen de la carrera funcionaria. Por ende, no procede que tales funcionarios sean designados como jefe directo y actúen como precalificadores, atendido que las tareas de jefatura deben cumplirlas quienes ocupen plazas que forman parte de la organización establezca el servicio.

Y si igualmente me precalifica⁹, pasa algo? Su precalificación no invalida el proceso....y Si TENGO DICTAMEN...

“Dictamen n° 37606 de 11 de Mayo de 2015: La recurrente fundamenta su petición, en síntesis, en que habría sido precalificada por un funcionario a Plazo fijo .

⁹ **44766 de 4 de Junio de 2015:** Finalmente, es dable señalar que acorde a los pronunciamientos N°s. 52.154 y 79.279, ambos de 2014, los servidores que se desempeñen en virtud de una contratación a plazo fijo están impedidos de ejercer labores de jefatura y, por tanto, tampoco pueden actuar como precalificadores o integrantes de los órganos evaluadores, ya que ello tiene que ser realizado por quienes sean parte de la organización estable del ente edilicio, lo que deberá tener presente la Municipalidad de Huechuraba en lo sucesivo.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta al hecho de haber sido precalificada por un empleado contratado a plazo fijo, es dable señalar que si bien la irregularidad indicada es un vicio del proceso calificadorio, su concurrencia no afecta la validez de este último, toda vez que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, inciso segundo, de la ley N° 19.880, y lo manifestado por esta Entidad de Fiscalización en el dictamen N° 25.406, de 2012, entre otros, ello solo ocurre cuando recae en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado, elemento este último que no se advierte en la especie, ya que dicho antecedente no resulta vinculante para la junta calificadora, en quien radica la plenitud de la potestad evaluadora.”

Que personal no debe ser sometido al proceso de calificación? Aquellos que no se hayan desempeñado continua o discontinuamente, a lo menos, durante seis meses, pues de lo contrario, mantendrán la calificación anterior, al igual que los dirigentes gremiales, a menos que estos pidan ser calificados.

Las medidas disciplinarias y anotaciones de merito y de demerito, cuales son las que debemos tener en cuenta? Aquellas que se hayan realizado en el periodo de calificaciones.

Quien compone la comisión de calificaciones? La Comisión de Calificación, debe integrarse:

- 1. Por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta;*
- 2. 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,*
- 3. Dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.*

En el caso de los integrantes elegidos por los funcionarios, para el evento de existir impedimento bien puede recurrirse a la norma supletoria o elegir en el mismo acto eleccionario a miembros suplentes y, en cualquier caso, tales circunstancias deben estar establecidas en el respectivo reglamento municipal, como se dispone en el inciso final de los artículos 44 de la ley 19.378 y 61 de Reglamento, respectivamente.

Asimismo, la ley establece la forma en que se tomarán los acuerdos de la comisión en las distintas situaciones que señala, a saber, el acuerdo de mayoría y empate, en su caso, agregando

que los integrantes de la comisión serán calificados por estos mismos con exclusión del afectado pero el director de establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

Yo en mi comuna, trabajo en dos cesfam, quien va ser el director de establecimiento que participe de mi comisión? Lo decide el alcalde.

“Dictamen N° 47.351 Fecha: 24-VI-2016 Por otra parte, la integración del órgano colegiado que realiza la calificación ha sido establecida por el artículo 44 de la ley N° 19.378, conformándose, entre otros, por el director del establecimiento en que se desempeñe el servidor que va a ser evaluado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, contexto en el cual, existiendo dos o más directores de establecimiento en los que ha servido el señor xxx, le corresponderá a la máxima autoridad comunal designar quién de ellos integrará la respectiva comisión de calificación.”

Y los dirigentes no forman parte? No, ya que el dictamen n° 21.360, expreso: “la junta calificadora sólo puede integrarse por aquellas personas previstas en el artículo 44 de la ley 19.378, entre las cuales no figura ningún representante de la asociación de funcionarios, como se indica en el artículo 26 del reglamento en comentario.”, ahora bien, en la practica la mayoría de las comunas lo permiten.

Pero si lo elegimos como Par, puede ser parte de la comisión, aun cuando no se califique? Ahí sí, con total derecho, pero no me confunda que no sea calificado con que no forma parte de proceso, ya que si participa de él, por algo tiene derecho a ser consignado en el ranking del Merito. Una cosa es que se le mantenga su nota, pero ello no significa que siempre gane merito. Les dejo dictamen.

“Dictamen N° 45.591 Fecha: 05-XII-2001: Solicita un pronunciamiento que precise si un director de esa organización gremial puede formar parte de la Comisión de Calificaciones, al ser elegido por los pares de su categoría.

la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tampoco contiene norma alguna que impida, inhabilite o, en definitiva, limite la participación o

actuación de los dirigentes gremiales en algún tipo de comisión calificadora, en razón de ostentar dicha calidad.

En este orden de ideas, cabe advertir que la actuación de los funcionarios de la salud de que se trata, como integrantes de las Comisiones Calificadoras, constituye, por una parte, el ejercicio de un derecho reconocido en favor de los calificados, tanto por la Ley N° 19.378, como por su reglamento y, por otra, una obligación del servidor respecto de quien sus pares han estimado idóneo para tales fines.

En este contexto, no se divisa inconveniente legal alguno para que aquellos funcionarios de atención primaria de salud que poseen la calidad de dirigentes gremiales, integren la respectiva Comisión Calificadora.”

Yo trabajo en una Corporación Municipal, el jefe superior del servicio es el Alcalde o el Secretario General? La respuesta la da la Dirección del Trabajo, en su ORD. N°0865/011, que estableció que el Secretario General de una Corporación Municipal puede ser considerado como jefe superior de ésta si es la única autoridad superior de la respectiva entidad y siempre que corresponda al cargo de mayor rango dentro de la misma.

El Director del Establecimiento quien lo califica? El director de Salud y para los efectos del pago de la asignación de mérito debe ser incorporado en la categoría que corresponda determinada en los artículos 5° de la Ley 19.378 y 8° del Decreto N° 1.889, de su establecimiento.

Quien califica al Director de Salud y donde apela? El Alcalde quien debe calificar al jefe del departamento de salud comunal, corresponde que aquél se inhiba de conocer de la apelación deducida, siendo su subrogante quien resuelva la acción que al efecto se deduzca (aplica criterio contenido en el dictamen N° 35.475, de 2011)¹⁰

El dirigente que termino su periodo, pero si tiene su fuero residual de los 6 meses, debe ser calificados? Esta es una pregunta delicada, pero arribo a la respuesta que sí, ya que dicho fuero solo protege el cese de funciones que pudiera verse expuesto. Les dejo dos dictámenes:

¹⁰ Dictamen n° 43769 de 2 de Junio de 2015

“26946 Fecha 27-07-1999: ex dirigente gremial que termino su periodo como tal el 1/10/98 encontrándose afecto al fuero de 6 meses a que alude el art/25 de ley 19296 no tiene derecho a que se le aplique norma reglamentaria que exime de calificación a empleados con desempeño inferior a 6 meses, por tanto, su actuación funcionaria puede y debe ser evaluada según normativa general.

ello, porque art/31 de ley 19296 establece que la condición de dirigente gremial no exime a quienes la invisten del cumplimiento de sus deberes funcionarios, pues solo les concede el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir funciones gremiales durante lapsos señalados por misma disposición.

Así, tal norma por su finalidad resulta necesariamente inaplicable **a quienes han cesado en su calidad de dirigente, encontrándose afecto al total cumplimiento de obligación estatutaria de desempeño del cargo**

28159 Fecha 06-08-1998: dirigente gremial cuyo fuero, luego del término de su periodo de desempeño como tal, abarca más de seis meses del lapso a calificar, puede ser objeto de evaluación funcionaria.

Ello, porque la condición de dirigente gremial no exime a los dirigentes del cumplimiento de sus deberes funcionarios sino solamente les otorga, conforme art/31 de ley 19296, el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones por los lapsos que la misma disposición señala.

Además, este derecho no se extiende de manera alguna al periodo de prolongación del fuero luego de haber cesado en la calidad de dirigente, durante el cual se encuentra cabalmente afecto al cumplimiento de la obligación estatutaria de desempeño de su cargo"

Cuáles son los factores a evaluar y que puntaje posee cada uno de ellos? Son competencia, conducta funcionaria y Desempeño en equipo, a saber sus subfactores:

Competencia: 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. (40 pts)

Conducta Funcionaria: Comprenderá aspectos tales como, colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones. (30 pts)

Desempeños en Equipos de Trabajo: Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece.(30 pts)

Puedo modificar los puntajes de los factores? No, porque están establecidos por ley.

Dirección del Trabajo. 3162/043 14 de Agosto de 2014. 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.

Pero es que yo lo hice en mi reglamento? Te están diciendo que no..., un reglamento interno jamás podrá estar sobre la Ley¹¹.

Sino logro crear el estamento (categoría) con 5 funcionarios que hago? Se procederá a efectuar las uniones de funcionarios que se señalan, en el orden sucesivo en que se establecen hasta alcanzar, al menos, este número:

"a) Se unirán los funcionarios de las mismas categorías de distintos establecimientos de la comuna.

¹¹ **N° 20.619 Fecha: 29-IV-2005:** como cuestión previa, útil resulta aclarar que el artículo 68, letra c), del Reglamento de Salud Municipalizada a que alude la recurrente, no corresponde a ninguna de las disposiciones que sobre la materia contempla el Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud y, en el evento que se refiera a un reglamento interno municipal sobre la materia, resultaría improcedente, dado que ni Ley N° 19.378, ni el Reglamento de la Carrera Funcionaria, contienen norma alguna sobre la exigencia de que los miembros de la Comisión de Calificación deban necesariamente ser calificados y **un documento interno municipal no puede ir más allá de lo expresamente previsto en la normativa respectiva.**

"b) Se unirán los funcionarios de las categorías a) y b); c) y d) y e) y f), según el caso, del mismo establecimiento.

"c) Se unirán las categorías fusionadas anteriormente con las de otro u otros establecimientos de la comuna, en igual forma.

"d) Se unirán todas las categorías del establecimiento.

"e) Se unirá toda la dotación comunal".

De ello se desprende que, para el evento de existir dos funcionarios en la respectiva categoría, en cualquier caso deberá recurrirse a las reglas sucesivas de unión de funcionarios, hasta completar a lo menos cinco funcionarios, suficiente para cumplirse con el ejercicio calificadorio.

Y qué pasa si el proceso de calificaciones no se cumple en el plazo? Nada, porque los plazos no son fatales para las municipalidades, pero se abre la puerta para un posible sumario administrativo.

“Dictamen N° 15.845 7-04-2001: Es necesario concluir que si bien en materia de calificaciones los plazos para las Municipalidades no son fatales, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren originarse en tal situación, en atención a que lo más significativo es que el acto, la actuación o el deber se cumplan.

Los procesos calificadorios deben necesariamente encontrarse afinados dentro del lapsos comprendidos, razón por la cual, su inobservancia, acarreará para las autoridades encargadas de velar por su cumplimiento, la consiguiente responsabilidad administrativa.”

Qué pasa si tengo fuero maternal, pero el periodo 2015-2016, quede en lista 3 y en el periodo 2016-2017, no tuve los seis meses de desempeño, me protege el fuero? Lamento informar que el fuero maternal no protege a quien tenga dos listas 3 consecutivas, creo que es un error

Dictamen N° 17.337, Fecha: 04-III-2015: Ahora bien, en cuanto a encontrarse con fuero maternal al momento de su cese, es dable expresar que en conformidad al criterio sostenido en los dictámenes Nos 46.170, de 2011 y 32.461, de 2013, de esta procedencia, los ceses que

dispone la ley operan con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios y en otros preceptos legales, generales o especiales, puesto que dichas disposiciones dicen relación con la eventual facultad de la autoridad de poner término a las funciones, pero no tienen cabida en las situaciones en que el alejamiento se origine en un imperativo legal, como ocurrió con la desvinculación de la señora Hernández Vidal, motivo por el cual se desestima el reclamo de esta última

Si hay empates en las notas, que hago? Debes seguir las reglas señaladas en el reglamento de carrera funcionaria, que señalan:

- 1. Puntaje promedio de las calificaciones de los funcionarios correspondientes a los últimos años, con un máximo de tres.**
- 2. Puntaje obtenido en el proceso de calificación en aquel factor de mayor relevancia, así definido por la Entidad Administradora.**
- 3. Puntaje de capacitación vigente.**
- 4. Números de bienios computables para el elemento de experiencia.**
- 5. Dirime a la autoridad máxima de la Entidad Administradora.**

Puedo elegir, la 3, sin pasar por la 2? No porque es un orden de prelación que debes respetar?

Que ocurres, sin con quien empate no tiene calificaciones porque es nuevo, puedo aplicar el primer criterio de desempate? El dictamen n° 94.412 de 2014, expresa que no puede aplicarse si algunos de los funcionarios no exhiben puntuación en a lo menos dos periodos, pues de lo contrario no puede promediarse.

Que es el puntaje de capacitación vigente, el del periodo a calificar o el total acumulado? El acumulado, ya que si se hubiera querido ocupar el del periodo, la ley lo tendría que señalar y no lo hizo.

ORD. N°3440/071, Dirección del Trabajo: el hecho de que los nuevos funcionarios presenten altos puntajes en capacitación, superando a funcionarios con mayor antigüedad que tienen altos promedios de calificaciones pero menor puntaje de capacitación, no altera la voluntad expresa del legislador cuando establece que para producir el desempate luego de haberse

aplicado los criterios anteriores, prevalece el mayor puntaje de capacitación vigente sin otro alcance, y cuando el sentido de la ley es claro, no puede desatenderse su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, como se establece en la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil.

Qué pasa si un año no me calificaron? Si o si, debe realizarse la calificación y si no fuera posible, debe repetirse la del año anterior

Dictamen n° 32394 de 3 de Mayo de 2016: Si falta de calificación de funcionaria durante el período 2012-2013 no se ha basado en una causa legal, municipalidad debe proceder a evaluarla en el más breve plazo. En caso contrario, corresponde considerar la del período anterior.

Ante quien apelo por mis calificaciones? Ante el alcalde, en un plazo de 10 días y el alcalde, debe resolver en 15 días.

El alcalde puede bajarme la nota? No, solo puede mantener o subir.

ASIGNACION DE MERITO

La asignación de mérito 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:

1. El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo nacional.
2. El tramo intermedio. Correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo nacional.
3. El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo nacional.

Cuando se paga? Esta asignación se pagará marzo, junio, septiembre y diciembre.

El monto del tramo superior, como la ley no señala un piso, podría pagarle un 15%? No, porque aun cuando no coloque un piso, realizar dicha acción es desnaturalizar la realidad jurídica de la asignación de merito.

Dictamen 34.346, de 08.09.2000: “los porcentajes mínimos para los tramos superiores no pueden ser inferiores al 21% y 11%, respectivamente, y en este último caso, si corresponde pagar retroactivamente la diferencia de porcentajes para los años anteriores por este concepto.”

Si el año 2016, pague una asignación de merito de 35%, el año 2017, puedo pagar un 22%? Si puedo, la ley me lo permite.

Dictamen 78.068 Fecha: 28-XI-2013: En relación con la materia, este Órgano Fiscalizador señaló, en su dictamen N° 34.436, de 2000, que la entidad administradora está facultada discrecionalmente para establecer los montos de la bonificación, atribución que debe ejercerse dentro de los parámetros previstos por la propia normativa, de manera tal que estos queden acotados por los porcentajes contemplados para el tramo respectivo, no pudiendo, en todo caso, ser inferior al fijado para aquel inmediatamente siguiente.

Como se paga el merito: ...nivel 15 o del funcionario, ósea si es nivel 2, pago por ese nivel?

NINGUNA DE LAS OPCIONES, porque se paga un porcentaje sobre el Sueldo Base mínimo nacional, ni siquiera sobre el comunal.

Dictamen N° 3.446 Fecha: 01-II-2017: Asimismo, resulta útil indicar que, de acuerdo al criterio contenido en el dictamen N° 14.532, de 2002, es condición para impetrar el pago del beneficio que el desempeño del funcionario lo haga acreedor a formar parte del 35% mejor evaluado, dentro del período calificadorio comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año anterior a aquél en que este debe pagarse.

En este mismo sentido, cabe agregar que de acuerdo al mensaje del ejecutivo N° 2-335, de fecha 22 de mayo de 1997, para efectos del proyecto de la ley N° 19.607, que incorporó el artículo 30 bis a la ley N° 19.378, se indicó que el monto anual de la asignación en cuestión ascendería a un determinado monto del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que

pertenezca el beneficiario y que su duración sería por el período de un año, mientras se encuentre vigente la calificación correspondiente.

Ord. 271/12 – 20/1/2000: 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.

Gane merito en San Bernardo y me cambio a Huechuraba, tengo derecho a que me sigan pagando el merito, al igual que el desempeño colectivo? No, porque Ud. en Huechuraba no ha sido calificado.

Dictamen: 14.532 18 de Mayo de 2002: Ex funcionaria de un municipio y actual de otro, no tiene derecho al pago de las parcialidades de la asignación de merito correspondiente a los meses de septiembre y diciembre de 2000, dado que a esas fechas no tenía la calidad de funcionaria del primer municipio, ni contaba con calificaciones validas para tal fin en la segunda, ya que solo pueden percibirla quienes sean funcionarios a al época del pago de cada una de las cuotas, por ende, quien en cesa en funciones antes, carece de derecho a incorporar en su patrimonio dichas cantidades que pudieren habersele devengado.

Si ceso en funciones, por el motivo que sea, la persona que esta fuera del listado del 35%, sube a ocupar el lugar del funcionario que no está? No, porque si fuera así, ya no estás calificando al 35%, sino al 35,3 % y no estarías dando cumplimiento al mandato legal.

Dictamen N° 3.446 Fecha: 01-II-2017: Se consulta si le corresponde percibir a aquella el pago de la asignación de mérito, establecida en el artículo 30 bis de la ley N° 19.378, en atención al fallecimiento de una de las beneficiarias de dicho emolumento en el mes de abril de 2015.

la categoría a) del artículo 5° de la ley N° 19.378 -categoría en la que se encuentra clasificada la peticionaria- corresponde a 3 funcionarios, dentro de los que no se encuentra la señora Sepúlveda Pailahueque, ya que, conforme las calificaciones que obtuviera, quedó ubicada en el 4° lugar.

la normativa no contempla la hipótesis que, en el evento de fallecer un funcionario, tenga derecho a percibir la asignación que le correspondía al fallecido, quien le siga en el puntaje de calificación, por lo que la interesada no tendría

el elemento fundamental para el otorgamiento de la asignación en comento lo constituye la calificación, por cuanto tiene derecho a impetrar su pago el personal de una dotación de salud, en la medida que esté dentro del 35% mejor evaluado en su categoría y establecimiento.

no quedó incluida dentro de la proporción de aquellos funcionarios mejor evaluados de su categoría en relación con el proceso calificadorio correspondiente, no tiene derecho a percibir la asignación de mérito en análisis luego del fallecimiento de una de las beneficiarias de esta, debiendo desestimarse la presentación de la especie, no obstante poder ser seleccionada para periodos posteriores, en la medida que cumpla con los requisitos para su otorgamiento.

Espero les sirva.

Un abrazo.

Leo

Pd: "Larga Vida y Prosperidad"-Spock

