

**RESOLUCIÓN FN/MP N° 2615 /2018**

SANTIAGO, 11 de diciembre de 2018

**MAT.: APRUEBA NUEVO  
REGLAMENTO DEL SISTEMA DE  
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL  
MINISTERIO PÚBLICO.**

**CONSIDERANDO:**

1° Que es facultad del Fiscal Nacional dictar los reglamentos que correspondan en virtud de la superintendencia directiva, correccional y económica que le confiere la Constitución Política de la República, y en ejercicio de esa facultad, establecer el mecanismo de acuerdo al cual se evaluará a fiscales y funcionarios de la institución.

2° Que respecto de la evaluación del desempeño se encuentra vigente el Reglamento del Sistema de Gestión del Desempeño de los Funcionarios y Fiscales del Ministerio Público, cuyo último texto fue aprobado por Resolución FN/MP N° 2535 de fecha 29 de diciembre de 2017.

3° Que conforme a lo expuesto en el Consejo General del Ministerio Público, en su 4ª Sesión Ordinaria del mes de diciembre de 2017, se generó en el mes de abril del año 2018 una Comisión Estratégica, cuyo objetivo era implementar las modificaciones aprobadas por el Fiscal Nacional al actual sistema de gestión del desempeño. La referida Comisión se conformó con la participación de los Fiscales Regionales de Los Ríos, de Arica y Parinacota, de La Araucanía y Metropolitano Sur; además del Gerente de la División de Recursos Humanos de la Fiscalía Nacional; y de profesionales de esa misma División.

4° Que la citada Comisión Estratégica trabajó y elaboró una serie de propuestas de mejora, que persigue entre otros los siguientes objetivos:

a) Consolidar los ámbitos reglamentario y roles/competencias en un único ámbito denominado ámbito conductual.

b) Ajustar el plazo para la realización de la evaluación parcial.

c) Establecer la obligación por parte del evaluador, de realizar un comentario general al ámbito conductual a objeto de fundamentar su valoración.

d) Eliminar la obligación de publicar, por medio de una resolución, el listado de los evaluadores para el ciclo de evaluación del respectivo año.

e) Eliminar de la etapa de planificación, la obligación de establecer por medio de una resolución, los objetivos institucionales, dado que es una redundancia, al ya estar presentes en el Plan Estratégico Institucional.

f) Fortalecer la relevancia que tiene para este sistema la etapa de seguimiento.

g) Fortalecer la importancia que tiene la entrevista de retroalimentación, explicitando cuál es su objetivo para el mejor desempeño del evaluado.

h) Establecer que en las etapas de seguimiento y evaluación se realizarán en función de dos ámbitos; metas y conductual.

i) Establecer para los evaluados, la autoevaluación en el nuevo ámbito conductual.

j) Establecer, en la etapa final de la evaluación, la posibilidad que el evaluador proponga acciones de capacitación, desarrollo u otras acciones con el fin de gestionar de mejor forma el desempeño del evaluado.

5° Que las mejoras propuestas fueron expuestas ante el Consejo General del Ministerio Público, en la 3ª Sesión Ordinaria de 2018.

6° Que para la implementación de las mejoras propuestas es necesario modificar el actual Reglamento.

7° Que tales ajustes impactan en un gran número de su articulado, por lo que resulta necesario para su mejor comprensión, sustituir íntegramente el actual texto del Reglamento, sin perjuicio de mantener vigente sus disposiciones para efectos de la evaluación del desempeño correspondiente al ciclo del año 2018; y **VISTOS**, el artículo 91 de la Constitución Política de la República, los artículos 13, 17 letra d) y 78 y siguientes de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

**RESUELVO:**

1° Apruébese y póngase en vigencia, a contar de 1° de enero de 2019, el nuevo “Reglamento del Sistema de Gestión del Desempeño del Ministerio Público”, el que sustituye para todos los efectos el “Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño para Funcionarios y Fiscales del Ministerio Público”.

2° Sin perjuicio de lo indicado, la evaluación del desempeño de fiscales y funcionarios correspondiente al ciclo de desempeño del año 2018, se realizará con sujeción a las normas reglamentarias aprobadas por Resolución FN/MP N° 2535 de fecha 29 de diciembre de 2017.

**Anótese y comuníquese**



**JORGE ABBOTT CHARME**  
**FISCAL NACIONAL**

*FWW*  
FWW/DGP/AGC/aba

I.N°: No hay

c.c.: Fiscales Regionales  
Directora Ejecutiva Nacional  
Directores Ejecutivos Regionales  
Divisiones y Unidades de Fiscalía Nacional  
Archivo

# REGLAMENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MINISTERIO PÚBLICO<sup>1</sup>

---

## TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.-** El sistema de gestión del desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público se regirá por el presente Reglamento.

**Artículo 2º.-** El sistema de gestión del desempeño tendrá como objetivo guiar el desempeño de las personas hacia el logro de los objetivos institucionales, mediante un proceso que evalúe el desempeño individual en un contexto que valore el trabajo en equipo, asegure la retroalimentación, propenda a la mejora continua y al desarrollo de las personas.

**Artículo 3º.-** El sistema de gestión del desempeño forma parte de los subsistemas de Recursos Humanos y constituye una herramienta que:

- a) Sirve de fuente para la detección de necesidades de capacitación.
- b) Sirve de antecedente para el desarrollo de carrera de fiscales y funcionarios.
- c) Aporta a la determinación de los incentivos, en particular, para los bonos de gestión institucional y de desempeño individual.
- d) Determina el cese en su cargo o la terminación del contrato de trabajo, según corresponda.

**Artículo 4º.-** El Ciclo de Gestión del Desempeño constituye un proceso continuo, de carácter anual, que comprende tres etapas: Planificación; Seguimiento y

---

<sup>1</sup> Nuevo texto aprobado por Resolución FN/MP N° 2615 de fecha 11 de diciembre de 2018.

Evaluación. A su vez, este ciclo de Gestión del Desempeño evalúa los ámbitos de Metas y Conductual.

**Artículo 5º.-** El Fiscal Nacional, durante el mes de noviembre de cada año, impartirá al Director Ejecutivo Nacional, a los Fiscales Regionales y a los Directores Ejecutivos Regionales, las directrices a las que se sujetará el Ciclo de Gestión del Desempeño del año siguiente.

## **TITULO II DEL CICLO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 6º.-** El Ciclo de Gestión del Desempeño se desarrollará entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año.

**Artículo 7º.-** El Ciclo de Gestión del Desempeño, en cada una de sus etapas, será conducido por el evaluador respecto de los fiscales y funcionarios bajo su dependencia. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por evaluador la persona bajo cuyas órdenes el fiscal o funcionario se desempeña.

En los siguientes casos, ejercerá como evaluador:

- a) El Fiscal Nacional respecto de los Fiscales Regionales, de los Directores de Unidades Especializadas y de las siguientes Unidades de Apoyo de la Fiscalía Nacional: Asesoría Jurídica, Recursos Procesales y Jurisprudencia, Cooperación Internacional y Extradiciones y Asesoría Comunicacional.
- b) El Director Ejecutivo Nacional respecto de los Gerentes de División de la Fiscalía Nacional, del Director de la Unidad de Infraestructura y del Director de la Unidad de Planificación y Coordinación Estratégica.
- c) El Fiscal Regional respecto de los Fiscales Adjuntos y del Director Ejecutivo Regional.

d) El Director Ejecutivo Regional respecto de los Jefes de Unidades Regionales y de los Administradores de Fiscalía.

**Artículo 8°.-** En aquellos casos en que no fuere posible cumplir con la función de evaluador, cualquiera sea la etapa del Ciclo de Gestión del Desempeño que correspondiere, ésta deberá ser ejercida por el subrogante respectivo.

**Artículo 9°.-** El Fiscal Nacional podrá, por resolución fundada, prorrogar los plazos contemplados en este Reglamento para un período determinado.

### **TÍTULO III DE LA ETAPA DE PLANIFICACIÓN**

**Artículo 10.-** La etapa de Planificación constituye la etapa inicial del Ciclo de Gestión del Desempeño y consiste en la definición y comunicación por parte del evaluador, de las metas individuales para cada evaluado, de acuerdo con las directrices impartidas por el Fiscal Nacional.

El evaluador fijará entre dos a cuatro metas, ya sea de resultado, producto o proceso, debiendo especificar la ponderación que asigna a cada meta, las que deberán sumar en su conjunto el 100% del ámbito de Metas.

Cada meta debe contener una descripción de ella, el período y las condiciones de satisfacción que determinarán el nivel de su cumplimiento, pudiendo establecerse que una o más de las condiciones descritas sean una exigencia necesaria para su cumplimiento.

Las condiciones de satisfacción se refieren a las características y estándares que deben tener las metas para que sean cumplidas. Cada condición de satisfacción

debe tener un porcentaje asignado, cuya sumatoria total debe ser 100%, esto determinará posteriormente el cumplimiento de cada meta.

**Artículo 11.-** Para dar inicio a la etapa de Planificación, antes del 1° de diciembre de cada año, el Fiscal Nacional establecerá las metas individuales para el periodo anual siguiente, respecto de los Fiscales Regionales, de los Directores de las Unidades especializadas y de las Unidades de Asesoría Jurídica, de Recursos Procesales y Jurisprudencia, de Cooperación Internacional y Extradiciones, y de Asesoría Comunicacional de la Fiscalía Nacional.

Antes del inicio del proceso de fijación de metas individuales en la región, los Fiscales Regionales, junto a su equipo directivo, incluyendo a fiscales jefes y administradores de fiscalía deberán efectuar al menos una reunión de estandarización de criterios.

A continuación, los evaluadores deberán fijar las metas individuales durante el mes de enero respectivo, acorde con las directrices generales impartidas por el Fiscal Nacional.

**Artículo 12.-** Determinadas las metas, el evaluador deberá comunicarlas de manera grupal o individual al evaluado, dependiendo del tipo de cargo y/o naturaleza de las metas. La comunicación es obligatoria y deberá efectuarse dentro del mes de enero.

En caso de ausencia del evaluado, las metas establecidas deberán ser comunicadas al momento de su reincorporación.

**Artículo 13.-** El evaluador podrá realizar modificaciones a las metas fijadas, justificando el cambio. Producida la modificación de la meta, ésta deberá comunicarse al evaluado.

#### **TÍTULO IV DE LA ETAPA DE SEGUIMIENTO**

**Artículo 14.-** El objetivo de la etapa de Seguimiento es apoyar el desempeño del fiscal o funcionario por medio de la entrega de información sobre el estado de avance de los ámbitos de Metas y Conductual.

El seguimiento se expresará mediante la entrega de información, que corresponderá a observaciones del desempeño, cuyo registro deberá constar en el medio que instruya la División de Recursos Humanos. Las observaciones efectuadas por el evaluador en el Ciclo de Gestión del Desempeño, serán un aspecto central de este sistema y antecedente a considerar para la etapa final de la evaluación, no siendo necesariamente vinculantes. Estas observaciones podrán referirse al grado de avance y/o cumplimiento de las metas, a conductas por mejorar o conductas a reconocer.

En el caso del seguimiento de los fiscales adjuntos, los Fiscales Regionales podrán solicitar a los fiscales jefes ejecutar esta etapa respecto de los fiscales que corresponda.

**Artículo 15.-** Durante el año existirá una instancia obligatoria de seguimiento la que deberá realizarse entre los meses de julio y agosto.

Esta instancia implica realizar un comentario en cada uno de los ámbitos, además de realizar las entrevistas de retroalimentación respectivas.

Las entrevistas de retroalimentación tienen por objetivo entregar información al evaluado acerca del estado de su desempeño, sus ámbitos de mejora, como asimismo, los elementos que obstaculizan o destacan su desempeño. El evaluador para los efectos de comunicar los comentarios en la entrevista de retroalimentación, podrá estar acompañado de otras jefaturas o de los fiscales o funcionarios que estime pertinente.

Excepcionalmente, podrá no efectuarse entrevista en la instancia obligatoria de seguimiento, cuando el Fiscal Nacional, en las directrices que imparta, establezca porcentajes mínimos de entrevistas en relación con el número de evaluados correspondiente a ese evaluador. Sin perjuicio de lo anterior, todo fiscal y funcionario, antes de concluir el Ciclo de Gestión del Desempeño, deberá necesariamente contar con al menos una retroalimentación de su evaluador.

En caso de ausencia del evaluado, la entrevista de retroalimentación deberá efectuarse al momento de su reincorporación.

## **TÍTULO V DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN**

**Artículo 16.-** La Evaluación constituye la etapa final del Ciclo de Gestión del Desempeño y consiste en valorar el desempeño de los fiscales y funcionarios en los ámbitos de Metas y Conductual.

La evaluación en estos dos ámbitos, se realizará dentro del mes de enero del año siguiente al período respectivo.

**Artículo 17.-** En todas las variables del ámbito Conductual, la evaluación podrá contemplar una autoevaluación voluntaria, entre el 15 de diciembre del período de evaluación y 10 de enero del año siguiente.

La autoevaluación del fiscal o funcionario será sólo un antecedente para la evaluación, sin carácter vinculante.

**Artículo 18.-** La evaluación debe ser comunicada al fiscal o funcionario durante el mes de enero en una entrevista de retroalimentación, la que tendrá por objeto entregar información al evaluado respecto de los resultados en los diversos ámbitos del Ciclo de Gestión del Desempeño.

En caso de ausencia del fiscal o funcionario, una copia impresa de la evaluación deberá notificarse por carta certificada dirigida al último domicilio que haya registrado el evaluado en la División y/o Unidad de Recursos Humanos, la que se entenderá notificada transcurridos tres días hábiles desde su despacho por la oficina de correos respectiva.

**Artículo 19.-** Al momento de efectuar la evaluación, se solicitará informe previo en los siguientes casos:

- a) El Fiscal Regional evaluará a los fiscales adjuntos, previo informe de los fiscales jefes respectivos. En el caso de las fiscalías locales en que haya un solo fiscal adjunto, éste será evaluado por el Fiscal Regional correspondiente, sin necesidad de informe previo.
- b) El Director Ejecutivo Regional evaluará a los administradores de fiscalía, previo informe del fiscal jefe respectivo.
- c) El evaluador podrá solicitar información a distintos actores desarrollando un trabajo colectivo que le permita una adecuada evaluación del desempeño de los fiscales o funcionarios bajo su dependencia.

**Artículo 20.-** La evaluación del desempeño deberá ser aplicada a todos los fiscales y funcionarios, que en un período de evaluación, hayan cumplido al menos ciento ochenta días de desempeño efectivo en la Institución, ya sea en forma

continua o discontinua dentro del respectivo período. Para estos efectos, se descontarán los permisos sin goce de sueldo y las licencias médicas del período, incluidas las licencias maternales y de accidentes del trabajo, del trayecto o enfermedad profesional.

**Artículo 21.-** El evaluador deberá efectuar una evaluación parcial del desempeño del período correspondiente, en los ámbitos de Metas y Conductual, siempre y cuando el evaluado tenga 60 o más días corridos de desempeño efectivo, en los siguientes casos: cuando cambie de estamento, localidad o unidad organizativa, o se desvincule; o cuando el evaluador cambie de unidad o localidad, termine su período constitucional, o se desvincule por cualquier causa de la institución, antes de la fecha en que corresponda efectuar la evaluación anual. Esta evaluación parcial deberá realizarse antes del último día hábil en que el evaluado ejerce funciones en el cargo, en caso que aquello no fuese posible, el evaluador tendrá un plazo de 30 días corridos desde su cese.

En caso de ausencia del funcionario o fiscal evaluado, la comunicación se efectuará por carta certificada al último domicilio que haya registrado el funcionario o fiscal.

La ponderación de las evaluaciones parciales será proporcional al tiempo de desempeño durante el período de evaluación.

**Artículo 22.-** No serán evaluados:

- a) Los directores de las asociaciones de funcionarios, según lo establecido en el artículo 25° de la Ley N° 19.296, salvo que expresamente la solicitaren, debiendo dejar registro de esta solicitud en la División o Unidad de Recursos Humanos respectiva.
- b) Los ex fiscales o ex funcionarios que hayan cesado en sus cargos por remoción.

- c) Los fiscales o funcionarios que, conforme a este Reglamento, se hubieren desempeñado efectivamente en el Ministerio Público por un lapso inferior a ciento ochenta días efectivos, ya sea en forma continua o discontinua, dentro del respectivo período.

Los fiscales o funcionarios que no se evalúen durante un período conservarán la evaluación del año anterior.

**Artículo 23.-** En los casos que no se realice evaluación, la División de Recursos Humanos requerirá de igual modo al evaluador que efectúe una evaluación para el solo efecto de determinar la procedencia del derecho a bono, respecto de fiscales o funcionarios que reúnan los siguientes dos requisitos:

- a) Que cumplan con el tiempo de prestación de servicios que da derecho a bono, según lo establecido en el artículo 3º letra a) de la Ley N° 20.240, y
- b) Que no tengan evaluación del año anterior o si la tuvieron esta se situó entre los porcentajes 57% y 70%, considerando los ámbitos respectivos.

## **TÍTULO VI DE LOS ÁMBITOS DE EVALUACIÓN Y FORMA DE CÁLCULO**

**Artículo 24.-** La evaluación del ámbito de Metas corresponde a la valoración del grado de cumplimiento de las condiciones de satisfacción asignadas a las metas. Cada condición de satisfacción será evaluada en una escala de 0 a 100%. Dichos resultados serán ponderados por el peso porcentual asignado a la meta en su conjunto.

**Artículo 25.-** La evaluación del ámbito Conductual corresponde a la valoración del grado de cumplimiento de las variables marco normativo, valórico y roles aplicable a fiscales y funcionarios de la institución.

La valoración por cada variable va de 0 % a 100%, en tramos de 10 puntos porcentuales, con obligación de realizar un comentario general al ámbito a objeto de fundamentar la valoración.

También el evaluador podrá realizar observaciones o comentarios a todas o alguna de las variables.

La descripción y peso se indican en la tabla siguiente:

Nº	Variable	Peso	Descripción de la Variable	Evaluación
1	<b>Normativa</b>	30%	Cumple con las exigencias legales, reglamentarias y administrativas que rigen su trabajo. Con una especial mención respecto de la observancia del principio de probidad administrativa, cumplimiento de la jornada de trabajo o permanencia efectiva y puntualidad. <sup>2</sup>	0-100%
2	<b>Valor Vocación de servicio y Compromiso</b>	20%	Es capaz de reconocer las necesidades de los usuarios y asumir la responsabilidad que ello implica. Asimismo, alinea el propio comportamiento con los lineamientos y objetivos estratégicos del Ministerio Público.	0-100%
	<b>Rol Trabajo</b>	20%	<b><u>Trabajo en Equipo</u></b> : Contribuye	

<sup>2</sup> En caso de existir Investigaciones Administrativas con sanciones ejecutoriadas, se debe considerar la siguiente regla:

a) Corresponderá restar 30% por cada amonestación aplicada.

b) Corresponderá restar 60% por cada censura por escrito aplicada.

c) Corresponderá restar 80% por cada multa aplicada.

d) Corresponderá un 0% en caso de suspensión de funciones.

Si conforme a lo establecido en los numerales anteriores, el porcentaje a restar es superior a 100%, le corresponderá un 0%.

3	<b>en Equipo/ Jefatura</b>		<p>al trabajo en equipo en el marco de una sana convivencia y colaboración, manteniendo un clima armónico en el logro de sus resultados.</p> <p>Además, en el caso de jefaturas se les evalúa su rol como:</p> <p><b>Jefatura:</b> Dirige y apoya al equipo de trabajo hacia el cumplimiento de objetivos y metas, realizando retroalimentaciones oportunas y manteniendo un clima laboral adecuado.</p>	0-100%
4	<b>Rol Colaborador</b>	15%	<p>Genera e implementa acciones de acuerdo a los estándares solicitados por el jefe directo, aportando ideas que ayuden a mejorar los resultados.</p>	0-100%
5	<b>Rol Funcional</b>	15%	<p>Cumple con las responsabilidades y tareas asignadas a su cargo, sigue las instrucciones y directrices definidas, da cumplimiento a los trabajos encomendados y a una entrega oportuna de ellos.</p>	0-100%

En la etapa final de la evaluación, el evaluador podrá proponer capacitación, desarrollo u otras acciones, con el objetivo de gestionar el desempeño.

## TÍTULO VII

## DE LAS PONDERACIONES DE LOS ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 26.-** La valoración final de la evaluación está sujeta a las siguientes reglas:

- a) La valoración de los ámbitos de Metas, con una ponderación de 45%, y Conductual, con una ponderación de 55%, servirá de insumo para el proceso de ascenso, pago de bono y desvinculación.
- b) Para estos efectos y del pago de bonos, se homologará a una calificación según la escala contenida en el presente artículo, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 20.240.

PORCENTAJE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	EQUIVALENCIA CON SISTEMA DE NOTAS
100%	7,0
99%	6,9
98%	6,9
97%	6,8
96%	6,7
95%	6,7
94%	6,6
93%	6,5
92%	6,4
91%	6,4
90%	6,3
89%	6,2
88%	6,2
87%	6,1
86%	6,0
85%	6,0
84%	5,9
83%	5,8
82%	5,7
81%	5,7
80%	5,6
79%	5,5
78%	5,5

PORCENTAJE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	EQUIVALENCIA CON SISTEMA DE NOTAS
56%	3,9
55%	3,9
54%	3,8
53%	3,7
52%	3,6
51%	3,6
50%	3,5
49%	3,4
48%	3,4
47%	3,3
46%	3,2
45%	3,2
44%	3,1
43%	3,0
42%	2,9
41%	2,9
40%	2,8
39%	2,7
38%	2,7
37%	2,6
36%	2,5
35%	2,4
34%	2,4

77%	5,4
76%	5,3
75%	5,3
74%	5,2
73%	5,1
72%	5,0
71%	5,0
70%	4,9
69%	4,8
68%	4,8
67%	4,7
66%	4,6
65%	4,6
64%	4,5
63%	4,4
62%	4,3
61%	4,3
60%	4,2
59%	4,1
58%	4,1
57%	4,0

33%	2,3
32%	2,2
31%	2,2
30%	2,1
29%	2,0
28%	2,0
27%	1,9
26%	1,8
25%	1,7
24%	1,7
23%	1,6
22%	1,5
21%	1,5
20%	1,4
19%	1,3
18%	1,3
17%	1,2
16%	1,1
15% a 0%	1,0

**Artículo 27.-** En caso que el fiscal o funcionario sea evaluado con una ponderación inferior a 57% en un período anual, o entre 57% y 70% por dos períodos consecutivos, constituirá una causal de cese en su cargo, o la terminación del contrato de trabajo por evaluación de desempeño deficiente, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Ministerio Público y en los Reglamentos de Personal para Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

## TÍTULO VIII DE LAS JUNTAS REVISORAS DE LAS EVALUACIONES DE FUNCIONARIOS

**Artículo 28.-** En la Fiscalía Nacional existirá una Junta Revisora Nacional, integrada por el Director Ejecutivo Nacional, quien la presidirá, por los Gerentes de las Divisiones de Recursos Humanos y de Contraloría Interna, por el Director de la

Unidad de Asesoría Jurídica y por el funcionario Directivo que designe el Fiscal Nacional.

**Artículo 29.-** La Junta Revisora Nacional tendrá las siguientes funciones:

- a) Resolver las reclamaciones interpuestas por los funcionarios de la Fiscalía Nacional en contra de la evaluación de desempeño.
- b) Conocer las evaluaciones de los funcionarios de la Fiscalía Nacional que hayan sido calificados con una ponderación igual o inferior a 70%, aun cuando no hayan sido reclamadas, con el objeto de ratificarlas o modificarlas, incluso en perjuicio del evaluado.
- c) Revisar las evaluaciones de los funcionarios de la Fiscalía Nacional, cuando existan antecedentes fundados para estimar que se ha aplicado en ellas un criterio distinto al establecido en las directrices generales impartidas por el Fiscal Nacional. La Junta podrá modificar las evaluaciones, si lo estimare necesario, por razones fundadas, incluidas las indicadas en la letra precedente.
- d) Resolver las reclamaciones respecto de las decisiones de las Juntas Revisoras Regionales que hayan adoptado conociendo de un reclamo o modificando evaluaciones de acuerdo al presente Reglamento.
- e) Revisar las evaluaciones de todos los funcionarios del Ministerio Público, cuando existan antecedentes fundados para estimar que se ha aplicado en ellas un criterio distinto al establecido en las directrices generales impartidas por el Fiscal Nacional. La Junta podrá modificar las evaluaciones, si lo estimare necesario, por razones fundadas, incluidas las indicadas en la letra precedente.
- f) Recibir y escuchar a las Asociaciones de Funcionarios, quienes expondrán los antecedentes de las reclamaciones presentadas ante la Junta Revisora Nacional por sus asociados, con la autorización de ellos, manifestada por escrito.

- g) Podrá solicitar información al evaluador respecto de los fundamentos esgrimidos en sus evaluaciones.
- h) En los casos contemplados que la Junta Revisora Nacional modifique las evaluaciones de los funcionarios de la Fiscalía Nacional, o de las Fiscalías Regionales, le corresponderá también pronunciarse sobre la reposición que pueda solicitar el funcionario afectado en los casos señalados en el título sobre Reclamaciones de los Funcionarios.

Las decisiones adoptadas por la Junta Revisora Nacional se expresarán en resoluciones dictadas por el Director Ejecutivo Nacional y se notificará por un medio idóneo, dejando registro de la notificación y se considerará esta evaluación para todos los efectos a que haya lugar.

La Junta Revisora Nacional no tendrá facultades para conocer reclamaciones, revisar o modificar las evaluaciones efectuadas por el Fiscal Nacional respecto de las jefaturas de su directa dependencia.

**Artículo 30.-** En cada una de las Fiscalías Regionales existirá una Junta Revisora Regional, integrada por el Fiscal Regional, quien la presidirá, el Director Ejecutivo Regional y el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la respectiva Fiscalía Regional.

**Artículo 31.-** Las Juntas Revisoras Regionales tendrán las siguientes funciones:

- a) Resolver las reclamaciones interpuestas por los funcionarios de la Fiscalía Regional correspondiente y de sus Fiscalías Locales respecto de las evaluaciones de desempeño.
- b) Conocer de las evaluaciones de los funcionarios de la Fiscalía Regional y Fiscalías Locales que hayan sido calificados con ponderación igual o inferior a 70%, aun cuando no hubieren sido reclamadas, con el objeto de ratificar o modificarla, incluso en perjuicio del evaluado.

- c) Revisar las evaluaciones efectuadas dentro de la Fiscalía Regional y Locales, cuando existan antecedentes fundados para estimar que se ha aplicado en ellas un criterio distinto al establecido en las directrices impartidas por el Fiscal Nacional en conformidad a lo prescrito por el artículo 5° del presente Reglamento. La Junta Revisora Regional si lo estimare necesario, podrá modificar las evaluaciones, por razones fundadas, las que deberán ser comunicadas a la Junta Revisora Nacional.
- d) Podrá solicitar información al evaluador respecto de los fundamentos esgrimidos en sus evaluaciones.

Las decisiones que adopten las Juntas Revisoras Regionales, se expresarán en resoluciones del Fiscal Regional, y deben ser notificadas al funcionario afectado por un medio idóneo, dejando registro de la notificación.

**Artículo 32.-** El Fiscal Nacional o Regional designará a otro Gerente de División o Jefe de Unidad, según corresponda, en calidad de integrante reemplazante, en los siguientes casos:

- a) Ausencia o impedimento de algún integrante.
- b) Cuando la Junta Revisora Nacional o Regional conozca de reclamaciones interpuestas por funcionarios evaluados por alguno de sus miembros.

## **TÍTULO IX DE LAS RECLAMACIONES DE FUNCIONARIOS**

**Artículo 33.-** Las reclamaciones de los funcionarios respecto de la evaluación de desempeño deberán interponerse, por escrito, ante el Presidente de la Junta Revisora Nacional o Regional, según sea el caso, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde:

- a) La comunicación de la respectiva evaluación del período correspondiente.

- b) La comunicación de la última evaluación respecto de los casos establecidos en el artículo 21 del presente Reglamento.
- c) La comunicación de la decisión de la Junta Revisora Regional que haya adoptado conociendo de un reclamo, o modificando evaluaciones en uso de sus atribuciones establecidas en el artículo 31 de este Reglamento.
- d) La comunicación de la decisión de la Junta Revisora Nacional que haya adoptado conociendo de un reclamo o modificando evaluaciones en uso de sus atribuciones establecidas en el artículo 29 de este Reglamento. Igual plazo tendrán los funcionarios para reponer de las evaluaciones que hayan sido modificadas por la Junta Revisora Nacional en ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 29 letra b), c), y e) de este Reglamento.

El presidente de la Junta Revisora respectiva comunicará las resoluciones que recaigan en las reclamaciones interpuestas, personalmente o por medio de carta certificada dirigida al domicilio del funcionario reclamante, según corresponda. En el caso de la carta certificada se entenderá notificada transcurridos tres días hábiles desde su despacho por la oficina de correos respectiva, debiendo remitirse copia impresa.

El proceso de evaluación, incluidas las resoluciones de las reclamaciones, deberá concluir antes del 10 de marzo del período siguiente de evaluación.

**Artículo 34.-** No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo precedente, las reclamaciones de los Gerentes de División, del Director de Unidad de Infraestructura, y del director Unidad de Planificación y Coordinación Estratégica, serán interpuestas ante el Fiscal Nacional y resueltas por éste.

Asimismo, las reclamaciones de los Directores Ejecutivos Regionales serán interpuestas ante el Presidente de la Junta Revisora Nacional y resueltas por ésta.

Los Directores de Unidades Especializadas y de las Unidades de Asesoría Jurídica, de Recursos Procesales y Jurisprudencia, de Cooperación Internacional y Extradiciones y Unidad de Asesoría Comunicacional de la Fiscalía Nacional, dentro del mismo plazo, sólo podrán solicitar al Fiscal Nacional la reconsideración de su evaluación.

## **TÍTULO X DE LAS RECLAMACIONES DE FISCALES**

**Artículo 35.-** Las reclamaciones de los fiscales adjuntos respecto de su evaluación de desempeño, deberán interponerse, por escrito, ante el Fiscal Nacional, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde:

- a) La comunicación de la respectiva evaluación del período correspondiente.
- b) La comunicación de la última evaluación respecto de los casos establecidos en el artículo 21 del presente Reglamento.

El Fiscal Nacional, al resolver la reclamación, podrá revisar íntegramente la evaluación y modificarla, incluso en perjuicio del evaluado.

El escrito debe ser dirigido al Fiscal Nacional y presentado al Fiscal Regional correspondiente, debiendo ser remitido por éste al Fiscal Nacional al día siguiente hábil de su presentación.

El Fiscal Nacional, conociendo de la reclamación de un fiscal adjunto, podrá solicitar al Fiscal Regional respectivo un informe en relación a las alegaciones del reclamo.

**Artículo 36.-** Los Fiscales Regionales sólo podrán deducir reconsideración de su evaluación ante el Fiscal Nacional, en la forma y dentro del plazo establecido en el artículo anterior.

**Artículo 37.-** El Fiscal Nacional resolverá las reclamaciones y reconsideraciones y comunicará su resolución por medio de carta certificada dirigida al domicilio del fiscal, para lo cual se entenderá notificada transcurridos tres días hábiles desde su despacho por la oficina de correos respectiva.

**Artículo 38.-** Dentro de los primeros cinco días hábiles de febrero, la División de Recursos Humanos remitirá las evaluaciones de los fiscales adjuntos al Fiscal Nacional para su revisión.

El Fiscal Nacional podrá modificar cualquiera de las evaluaciones remitidas, cuando existan antecedentes fundados para estimar que se ha aplicado en ellas un criterio distinto al establecido en las directrices generales impartidas por él o si estimare que ella no corresponde al desempeño esperado del fiscal adjunto respectivo.

La nueva evaluación efectuada por el Fiscal Nacional se comunicará de acuerdo a lo establecido en el artículo 37.

El fiscal adjunto podrá deducir reposición en el plazo de tres días contado desde la comunicación de la nueva evaluación.

El Fiscal Nacional resolverá la reposición y comunicará su resolución, de acuerdo al artículo 37.

Una vez comunicada la resolución del Fiscal Nacional, se considerará como evaluación del fiscal adjunto, para todos los efectos a que haya lugar, la practicada por el Fiscal Nacional.

**Artículo 39.-** El proceso de evaluación de los fiscales adjuntos y de los Fiscales Regionales, incluidas las resoluciones de las reclamaciones, reposiciones o reconsideraciones, deberá concluir antes del 10 de marzo siguiente al período de evaluación.

## **TÍTULO XI DE LAS FUNCIONES DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Artículo 40.-** La División de Recursos Humanos, sin perjuicio de las obligaciones que le impone el presente Reglamento, cumplirá las siguientes funciones:

- a) Administrar el sistema de gestión del desempeño.
- b) Preparar y remitir, según corresponda, todos los documentos que se requieran para llevar a efecto el ciclo de Gestión del desempeño en sus diferentes etapas.
- c) Mantener un registro de los resultados de la evaluación de desempeño.
- d) Impartir las instrucciones pertinentes para el debido cumplimiento del presente Reglamento.

Las Unidades de Recursos Humanos, tendrán la responsabilidad de gestionar el sistema a nivel regional, realizando las acciones necesarias para la operación del mismo.

## **ARTÍCULO TRANSITORIO**

**Artículo primero.-** La evaluación del desempeño de fiscales y funcionarios, correspondiente al año 2018, se realizará con sujeción a las normas

reglamentarias aprobadas por Resolución FN/MP N° 2535 de fecha 29 de diciembre de 2017.

\*\*\*