REGLAMENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS Y FISCALES DEL MINISTERIO PÚBLICO [1]

TÍTULO I
Disposiciones Generales

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

Las menciones que, en lo sucesivo, se hagan de las expresiones “ley” o “ley orgánica” se entenderán referidas a la Ley Nº 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público. Asimismo, las menciones a las palabras “Organismo”, “Institución”, “Fiscalía” o “Fiscalía de Chile”, se entenderán referidas al Ministerio Público.

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 desarrolle el capital humano.

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

a) Contribuye al proceso de selección a través del ajuste del perfil inicial y el desempeño efectivo.
b) Constituye una fuente para la detección de necesidades de capacitación, mediante el ámbito de roles/competencias.

[1] Nueva versión aprobada por Resolución FN/MP Nº 1924, de 22 de noviembre de 2013. Sustituye el “Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño para Funcionarios y Fiscales del Ministerio Público”.

c) Sirve de antecedentes para el desarrollo de carrera de fiscales y funcionarios, particularmente, para ascenso o promoción.
d) Aporta a la determinación de los incentivos, en particular, para los bonos de gestión institucional y de desempeño individual.
e) Determinará el cese en su cargo o la terminación del contrato de trabajo, según corresponda.

Artículo 4º.- El Ciclo de Gestión del Desempeño de funcionarios y fiscales constituye un proceso continuo, de carácter anual, que comprende tres etapas: la etapa de Planificación; la etapa de Seguimiento y la etapa de Evaluación. A su vez, este ciclo de Gestión del Desempeño evalúa los ámbitos de Metas, Reglamentario y de Roles/Competencias.

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.

TÍTULO II
DEL CICLO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 6º.- Cada Ciclo de Gestión del Desempeño, para las etapas señaladas en el artículo cuarto, evalúa el desempeño de fiscales y funcionarios en un año calendario, es decir, 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 Jefe Directo respecto de los fiscales y funcionarios bajo su dependencia. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por Jefe Directo la persona bajo cuyas órdenes el funcionario o fiscal se desempeña.

En los siguientes casos, la jefatura directa se ejercerá por:

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 y del Director de la Unidad de Infraestructura.
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.

La División de Recursos Humanos y las Unidades Regionales de Recursos Humanos, respectivamente, mantendrán nóminas actualizadas de los jefes directos y de los funcionarios y fiscales bajo su dependencia.

Artículo 8º.- En aquellos casos en que no fuere posible cumplir con su función de jefatura directa, cualquiera sea la etapa del ciclo de gestión del desempeño que correspondiere, ésta deberá ser ejercida por el subrogante respectivo.

Artículo 9º.- 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 10º.- La etapa de Planificación constituye la etapa inicial del Ciclo de Gestión del Desempeño y consiste en la definición y comunicación, por parte del Jefe Directo, de las metas individuales en el ámbito de Metas, para cada funcionario y fiscal, de acuerdo con las directrices impartidas por el Fiscal Nacional.

La meta contendrá una descripción de ella, el período y las condiciones de satisfacción que determinarán el nivel de cumplimiento de la meta, pudiendo establecerse que una o más de las condiciones descritas son una exigencia necesaria para su cumplimiento.

El jefe directo fijará entre dos a cuatro metas, ya sea de resultado, producto o proceso.

Cada meta quedará definida por condiciones de satisfacción, la que deberá tener un porcentaje asignado. En total, las condiciones de satisfacción deberán sumar un 100%, lo que determinará más tarde el cumplimiento de cada meta.

Asimismo, el jefe directo deberá especificar la ponderación que asigna a cada meta, las que deberán sumar en su conjunto el 100% del ámbito de Metas.

Artículo 11º.- Para dar inicio a la etapa de Planificación, el Fiscal Nacional establecerá, a más tardar en el mes de noviembre de cada año, los objetivos institucionales para el período anual siguiente.

Fijados los objetivos institucionales, el Fiscal Nacional establecerá, hasta el último día hábil de noviembre, las metas individuales para el ámbito de Metas respecto de los Fiscales Regionales y de los Directores de 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.

Posteriormente, y antes del inicio del proceso de fijación de metas individuales en la región, los Fiscales Regionales, junto a su equipo directivo, deberá efectuar una reunión de normalización de criterios.

A continuación, los jefes directos deberán fijar las metas individuales hasta el último día hábil del mes de enero respectivo, acorde con las directrices generales impartidas por el Fiscal Nacional.

Artículo 12º.- Determinadas las metas, el jefe directo deberá comunicarlas de manera grupal o individual al funcionario o fiscal, dependiendo del tipo de cargo

y/o naturaleza de las metas. La comunicación deberá efectuarse en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la fijación de metas.

En caso de ausencia del funcionario o fiscal, las metas establecidas deberán ser comunicadas dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento de su reincorporación.

Artículo 13º.- El jefe directo podrá realizar modificaciones a las metas fijadas, justificando el cambio. Producida la modificación de la meta, ésta deberá comunicarse al funcionario o fiscal en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su modificación.

En caso de ausencia del funcionario o fiscal se deberá proceder de acuerdo a lo indicado en el artículo anterior.

TÍTULO IV
DE LA ETAPA DE SEGUIMIENTO

Artículo 14º.- La etapa de Seguimiento consiste en un proceso continuo, que realiza el jefe directo durante el Ciclo de Gestión del Desempeño, su objetivo es apoyar el desempeño del funcionario y fiscal por medio de la entrega de información sobre el estado de avance del ámbitos de metas, reglamentario y de roles/competencias.

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 jefe directo en el Ciclo de Gestión del Desempeño, serán un antecedente a considerar para la etapa final de evaluación del desempeño, no siendo necesariamente vinculantes.

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

Artículo 15º.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, durante el año existirá una instancia obligatoria de seguimiento que deberá realizarse entre los meses de julio y agosto.

Esta instancia implica realizar un comentario, por parte del jefe directo, en cada uno de los ámbitos, vale decir, Competencias, Reglamentario y Metas.

Tanto la instancia obligatoria, como cualquier otra actividad de seguimiento, requieren que el jefe directo efectúe una entrevista de retroalimentación al funcionario o fiscal, a más tardar, al quinto día siguiente hábil de su registro.

La entrevista de retroalimentación tiene por objetivo entregar información acerca del estado de desempeño, sus ámbitos de mejora, como asimismo, los elementos que obstaculizan o facilitan el desempeño.

En caso de ausencia del funcionario o fiscal, la entrevista de retroalimentación deberá efectuarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento de su reincorporación.

TÍTULO V
DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN

Artículo 16º.- La etapa de Evaluación constituye la etapa final del Ciclo de Gestión del desempeño y consiste en valorar el desempeño de los funcionarios y fiscales en los ámbitos de Metas, Reglamentario y de Roles/Competencias, por parte del Jefe Directo.

La evaluación de desempeño, tanto para funcionarios y fiscales, en estos tres ámbitos, se realizará dentro de los treinta primeros días corridos del mes de enero del año siguiente al período respectivo.

Articulo 17º.- Para el ámbito de roles/competencias, la evaluación de desempeño comprenderá una autoevaluación de fiscales y funcionarios que deberá realizarse entre el 15 de diciembre del período de evaluación y 10 de enero del año siguiente.

En caso de ausencia del fiscal o funcionario, que impidiese efectuar su autoevaluación para el ámbito de roles/competencias dentro del período reglamentario, éste deberá realizarla al día siguiente hábil de haberse reincorporado a sus funciones.

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

Artículo 18º.- Las evaluaciones efectuadas deberán ser notificadas en una entrevista de retroalimentación al funcionario o fiscal, a más tardar, al quinto día hábil siguiente a su realización.

La entrevista de retroalimentación tendrá por objetivo entregar información respecto de los resultados de los diversos ámbitos del ciclo de gestión del desempeño.

En caso de ausencia del fiscal o funcionario, la evaluación deberá notificarse por carta certificada al último domicilio que haya registrado el funcionario o fiscal 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, debiendo remitirse copia impresa de la evaluación.

Artículo 19º.- Las evaluaciones de desempeño serán efectuadas por el jefe directo en los tres ámbitos señalados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º del presente Reglamento.

Al momento de efectuar la evaluación, se requerirá 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.

Artículo 20º.- La evaluación del desempeño deberá ser aplicada a todos los funcionarios o fiscales, 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 21º.- No serán evaluados:

a) Los directores de las asociaciones de funcionarios, según lo establecido en el artículo 25° de la Ley Nº 19.296, salvo que expresamente la solicitare el dirigente, dejando registro de esta solicitud en la División o Unidad de Recurso Humanos respectiva.
b) Los ex funcionarios o ex fiscales que hayan cesado en sus cargos por remoción.
c) Los funcionarios o fiscales 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 funcionarios o fiscales que no se evalúen durante un período conservarán la evaluación del año anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, la División de Recursos Humanos requerirá al Jefe Directo que efectúe una evaluación en los ámbitos de meta y reglamentario, para el solo efecto de determinar la procedencia del derecho a bono, respecto de aquellos funcionarios o fiscales que cumplan los dos siguientes requisitos:

a) Que no deban ser evaluados conforme lo establecido en el presente Reglamento, y que no tengan evaluación del año anterior que deban conservar, sea porque no la tuvieron, o porque la que tuvieron fue entre los

porcentajes 57% y 70%, considerando los ámbitos de meta y reglamentario de la evaluación del desempeño.

b) Que cumplan con el tiempo de servicios que da derecho a bono, según lo establecido en el artículo 3º letra a) de la Ley Nº 20.240.

Artículo 22º.- El Jefe Directo deberá proceder a efectuar una evaluación parcial del desempeño del período correspondiente, en los ámbitos de Metas y Reglamentario, antes del último día hábil de trabajo del funcionario o fiscal, respecto del tiempo del ejercicio en el cargo, en los siguientes casos:

a) Si un funcionario o fiscal cambia de localidad o unidad, sin desvinculación del Ministerio Público, cualquiera sea el tiempo efectivo de desempeño.

b) Si un funcionario o fiscal se desvinculara del Ministerio Público y contara con ciento ochenta días o más de desempeño efectivo.

c) En los casos en que el jefe directo cambie de unidad o localidad, termine su período constitucional, o se desvincule por cualquier causa de la institución o de la Fiscalía Regional, antes de la fecha en que corresponda efectuar la evaluación anual. Si no fuera posible cumplir con la obligación de llevar a cabo la evaluación por el jefe directo, ésta deberá ser realizada por el subrogante respectivo.

La evaluación parcial puede ser comunicada por el medio más idóneo, dejando registro de ésta.

En caso de ausencia del funcionario o fiscal evaluado, la comunicación se efectuará por carta certificada, según lo establecido en el artículo 18°.

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

TÍTULO VI

DE LOS ÁMBITOS DE EVALUACIÓN Y FORMA DE CÁLCULO

Artículo 23º.- La etapa de evaluación comprende la valoración de los ámbitos de Metas, Reglamentario y de Roles/Competencias, de acuerdo a las reglas establecidas en los artículos siguientes.

Artículo 24º.- El ámbito de Metas corresponde a la valoración de la misma, acorde a las condiciones de satisfacción definidas, según peso porcentual asignado y de acuerdo al porcentaje o peso relativo asignado a la meta, lo que fue definido previamente en la etapa de planificación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 10° del presente Reglamento.

La valoración de las metas dependerá del grado de cumplimiento de las condiciones de satisfacción asignadas a la meta. 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 25º.- El ámbito Reglamentario corresponde al marco normativo y valórico aplicable a fiscales y funcionarios de la institución, el cual comprende seis variables, cuya descripción y peso se indican en la tabla siguiente:

Variable	Ponderador	Descripción de la Variable
1	10%	Cumple con la permanencia en el lugar de trabajo y los horarios de inicio y de término de la jornada.
2	35%	Cumple con las exigencias legales, reglamentarias y administrativas que rigen su trabajo. En caso de existir sanciones disciplinarias ejecutoriadas, se debe considerar las siguientes reglas: a) Corresponderá restar 30% por cada amonestación privada 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	20%	Cumple las instrucciones, trabajos encomendados, lineamientos y directrices señalados por la jefatura directa y la disponibilidad para responder a requerimientos extraordinarios e imprevistos.
4	10%	Valor Excelencia en la atención: su trabajo se caracteriza por brindar una atención a los usuarios internos y externos con altos estándares de calidad, manteniendo la cordialidad y buen trato.
5	10%	Valor Trabajo en equipo y creatividad: su trabajo se caracteriza por una constante colaboración y coordinación con su equipo u otros equipos con los cuales requiere coordinación, promoviendo la innovación hacia el mejoramiento continuo.
6	15%	Valores Discreción y Respeto: su trabajo se caracteriza por un actuar ponderado, con discreción y confidencialidad de la información que conoce manteniendo siempre el respeto hacia los demás.

La valoración por cada variable va de 0 % a 100%, en tramos de 10 puntos porcentuales, con obligación de fundamentar la valoración, salvo que se evalúe con el máximo de cumplimiento en cada una de las variables. En los casos que sea necesario observar por parte de un jefe directo algunas de las variables normativas y valóricas, podrá efectuar comentarios a las mismas, para lo cual la División de Recursos Humanos dispondrá un medio idóneo para ingresar los comentarios respectivos.

Artículo 26º.- El ámbito de roles/competencias se evaluará a través de roles, los cuales agruparán competencias de los perfiles de cargo. Los roles estarán asignados según el perfil de cargo.

Se entenderá por rol, la función que una persona desarrolla dentro de su perfil de cargo. Cada rol tendrá cuatro (4) niveles de desempeño: sobresaliente, adecuado, básico e inadecuado.

El jefe directo determinará un nivel por cada rol que evalúe. Se ha definido que el nivel esperado para cada rol es el adecuado.

Si la persona es evaluada en nivel básico en cualquiera de sus roles, el jefe directo podrá definir un plan de acción para el año en curso. En los casos que la persona sea evaluada en un rol con un nivel inadecuado, el jefe directo deberá obligatoriamente establecer un plan de acción tendiente a desarrollar la o las competencias que sean consideradas críticas por el evaluador.

En los casos en que el jefe directo haya evaluado un rol en el nivel básico o inadecuado, deberá justificar la evaluación, realizando observaciones, en el formato que instruya la División de Recursos Humanos.

TÍTULO VII
DE LAS PONDERACIONES DE LOS ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 27º.- La valoración final de los distintos ámbitos de la etapa de evaluación está sujeta a las siguientes reglas:

a) La valoración de los ámbitos de Metas, con una ponderación de 55%, y Reglamentario, con una ponderación de 45%, servirá de insumo para el sistema de promoción y desarrollo, 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 Nº 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
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

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
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

c) La valoración obtenida en el ámbito de rol/competencias servirá de insumo para el sistema de capacitación y desarrollo de los planes de acción.

Artículo 28º.- En caso que el funcionario o fiscal 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 y en los Reglamentos de Personal para Funcionarios y Fiscales del Ministerio Público.

TÍTULO VIII
DE LAS JUNTAS REVISORAS Y DE LAS RECLAMACIONES PARA FUNCIONARIOS Y FISCALES

Artículo 29º.- En la Fiscalía Nacional existirá una Junta Revisora Nacional. La Junta Revisora Nacional estará 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 30º.- 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) 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.

La nueva evaluación practicada por la Junta Revisora Nacional 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 31º.- En cada una de las Fiscalías Regionales existirá una Junta Revisora que se denominará Junta Revisora Regional. Las Juntas Revisoras Regionales estarán integradas 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 32º.- 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%, aún 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.

Las decisiones que adopten las Juntas Revisoras Regionales, deben ser notificadas al funcionario afectado personalmente o por carta certificada, según corresponda, dejando registro de la notificación.

TÍTULO IX
DE LAS RECLAMACIONES DE FUNCIONARIOS

Artículo 33º.- 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 22° 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 32° 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 30º 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 30° 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 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 durante la primera quincena del mes de marzo del período siguiente de evaluación.

Artículo 34º.- No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo precedente, las reclamaciones de los Gerentes de División y del Director de Unidad de Infraestructura, 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, y de Cooperación Internacional y Extradiciones de la Fiscalía Nacional, dentro del mismo plazo, sólo podrán solicitar al Fiscal Nacional la reconsideración de su evaluación.

Artículo 35º.- 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 X
DE LAS RECLAMACIONES DE FISCALES

Artículo 36º.- 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.

Artículo 37º.- 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 38º.- El Fiscal Nacional resolverá las reclamaciones y reconsideraciones y comunicará su resolución por medio de carta certificada dirigida al domicilio del fiscal o funcionario afectado, para lo cual se entenderá notificada transcurridos tres

días hábiles desde su despacho por la oficina de correos respectiva, debiendo remitirse copia impresa.

Artículo 39º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34º, las evaluaciones de los fiscales adjuntos que no sean reclamadas, serán enviadas por el Fiscal Regional al Fiscal Nacional para su revisión, al día hábil siguiente del vencimiento del plazo para reclamarla.

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 38°.

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 38°.

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 40º.- El proceso de evaluación de los fiscales adjuntos y de los Fiscales Regionales, incluidas las resoluciones de las reclamaciones, reposiciones o reconsideraciones, deberá concluir durante la primera quincena de marzo siguiente al período de evaluación.

TÍTULO XI
DE LAS FUNCIONES DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 41º.- 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 los resultados de la evaluación de desempeño.
d) En general, 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.- El nuevo sistema de Gestión del Desempeño, comenzará a regir a contar de esta fecha. Sin embargo, la evaluación del desempeño de fiscales y funcionarios, correspondiente al año 2013, y sus eventuales reclamaciones, se realizará con sujeción a las normas reglamentarias establecidas en el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño para Funcionarios y Fiscales del Ministerio Público, cuya último texto fue aprobado por Resolución FN/MP Nº 1265 del 8 de agosto de 2013.