

Identificación de la Norma : DTO-69
Fecha de Publicación : 14.08.2004
Fecha de Promulgación : 30.01.2004
Organismo : MINISTERIO DE HACIENDA

REGLAMENTO SOBRE CONCURSOS DEL ESTATUTO
ADMINISTRATIVO

Núm. 69.- Santiago, 30 de enero de 2004.- Vistos:
lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución
Política de la República y en el artículo 54 bis de la
ley N° 18.834, dicto el siguiente:

D e c r e t o :

Apruébase el siguiente reglamento que regirá los
concursos que se desarrollen en los ministerios y
servicios afectos a la ley N° 18.834, sobre Estatuto
Administrativo:

TITULO I

De las disposiciones generales

PARRAFO 1.-

De los concursos y procedimientos complementarios

Artículo 1°.- El presente reglamento contiene las
normas que regularán, en los ministerios y servicios
afectos al Estatuto Administrativo, los concursos y los
procedimientos complementarios que se enuncian a
continuación, cuyo ámbito de aplicación es el que se
indica en cada caso:

a. Para el ingreso a la carrera funcionaria en
calidad de titular:

a.1.- Concurso público de ingreso: destinado a
seleccionar el personal idóneo para el
ingreso a la carrera funcionaria en calidad
de titular. Corresponde hacerlo respecto del
último grado de la planta respectiva, salvo
que existan vacantes de grados superiores,
que no hubieren podido proveerse mediante
promociones, sea a través de concursos
internos o ascensos.

Todas las personas que cumplan con los
requisitos correspondientes tendrán el derecho
a postular.

a.2.- Listado de elegibles: procede cuando se
desarrolle un concurso destinado a
conformar un listado de postulantes
elegibles, que hayan sido evaluados y
seleccionados como idóneos, de tal forma
que la autoridad facultada para hacer el
nombramiento pueda designarlos en las
vacantes que se produzcan en la planta
respectiva, durante los doce meses
siguientes a la conclusión del proceso de
selección.

a.3.- Empleo a prueba: parte del proceso de
selección para el ingreso a la carrera

funcionaria, que puede establecerse cuando el jefe superior del servicio así lo disponga, informando de ello en forma previa al concurso.

b. Para la promoción en la carrera funcionaria:

b.1.- Concurso interno de promoción: aplicable a la provisión de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos o en las equivalentes a éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta.

Podrán participar los funcionarios de planta del ministerio o servicio nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada. Si el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

b.2.- Multiconcursabilidad: mecanismo a través del cual las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al procedimiento anterior, se pueden proveer, acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

c. Para la provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes

c.1.- Concursos para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes: corresponden a los cargos definidos en el artículo 7° bis del Estatuto, a cuya provisión podrán postular los funcionarios de planta de los ministerios y servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo y aquellos a contrata que tengan, previo al concurso, 3 años de desempeño mínimo en esa calidad.

c.2.- Concurso público para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes: procederá cuando no haya postulantes idóneos al interior de los ministerios y servicios afectos al Estatuto, una vez realizado el concurso a que se refiere el literal anterior. Podrán participar todas las personas que cumplan con los requisitos requeridos.

d. Para encasillamientos por fijación o modificación de plantas de personal:

Concurso interno de encasillamiento: procede, salvo disposición en contrario, cuando se fije o modifiquen las plantas, respecto de los cargos que queden vacantes de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos, o en las equivalentes a éstas, una vez encasillados los funcionarios de las

plantas antes indicadas, conforme las normas que establece la letra a) del artículo 13 bis del estatuto.

En este concurso podrá participar el personal de planta y aquellos a contrata que tengan 5 años de desempeño mínimo en esa calidad, anteriores al encasillamiento, en el ministerio o servicio que haya modificado sus plantas y que cumplan con los requisitos establecidos.

e. Para capacitación:

Concurso para capacitación de perfeccionamiento y para capacitación voluntaria: procedimiento que tendrá por finalidad aplicar procedimientos técnicos y objetivos en la selección del personal que accederá a estos tipos de capacitación.

Estos concursos se regularán por las normas contenidas en el Párrafo 2° de este Título; el comité de selección se constituirá de conformidad con el artículo 12.

PARRAFO 2.-

Del procedimiento común a los concursos

Artículo 2°.- El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo aplicado a los postulantes del mismo, que contemplará la evaluación de los antecedentes que se presenten y la aplicación de otros instrumentos de selección, según se establezca, entre ellos, pruebas, presentaciones o exposiciones de conocimiento y habilidad, tests y entrevistas.

Los instrumentos de selección que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos. El resultado esperable debe estar contenido en una pauta escrita elaborada por el comité o quien corresponda, con la respectiva valoración de cada respuesta. Se podrá incluir una evaluación que permita obtener una apreciación de rasgos de personalidad, en cuyo caso, también debe confeccionarse un conjunto de alternativas esperadas de respuestas y el puntaje que otorgarán.

Tanto las evaluaciones como los demás instrumentos que se apliquen en los concursos deberán expresarse en sistemas de puntajes.

Artículo 3°.- En los concursos, cualquiera sea su finalidad, se deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y su calidad técnica.

En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y demás instrumentos de selección en que ello sea posible.

En los concursos, los factores se podrán evaluar en forma simultánea o sucesiva, lo que deberá indicarse en las bases.

Al utilizarse la evaluación sucesiva de factores,

las bases deberán indicar, además, el orden de aplicación de cada uno de ellos y el puntaje mínimo de aprobación que habilitará a los participantes para pasar las etapas sucesivas, constituidas por cada factor que contemple el concurso.

El resultado final será la sumatoria de los puntajes obtenidos, cualquiera sea la forma de concurso que se haya adoptado.

Artículo 4°.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por los integrantes que se señalan en cada caso, en los Títulos respectivos.

Serán normas comunes a estos comités, las siguientes:

- a. No podrán integrarlos las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los candidatos.
- b. Podrán funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe o encargado de personal, quien siempre lo integrará. Los acuerdos del comité de selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta.
- c. En caso que un integrante del comité de selección se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria, el jefe superior de servicio deberá resolver, designando en su caso al respectivo reemplazante, que será el funcionario que siga en jerarquía en la planta respectiva.

El concurso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos. Se entiende que existe tal circunstancia, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso respecto de cada cargo a proveer.

Artículo 5°.- En un concurso, no podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

Artículo 6°.- Cuando la ley no disponga una ponderación específica, ningún factor de evaluación a considerar en un concurso podrá tener una ponderación

superior al 40% ni inferior a un 10% de la puntuación máxima total.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de cada candidato respecto de todos los factores que fueron utilizados. Dicha acta deberá contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta. Las actas y todos los antecedentes deben estar a disposición de los concursantes durante el plazo establecido para la reclamación.

Asimismo, será obligatorio para el jefe superior del servicio, a través de la oficina de personal o quien cumpla sus funciones, comunicar a los concursantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Artículo 7°.- No obstante lo dispuesto en el presente reglamento, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes. Cuando la asesoría incluya la elaboración de bases del concurso, corresponderá, previo a su sanción por parte del jefe superior de servicio, que la propuesta sea informada a éste por el comité de selección que corresponda.

Estas asesorías se contratarán, previa licitación, con alguna de las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a la regulación establecida en el reglamento respectivo y demás disposiciones legales que norman la contratación de servicios por la Administración del Estado.

Artículo 8°.- En materia de concursos, procederá el recurso de reclamación contenido en el artículo 154 del Estatuto.

Artículo 9°.- Para todos los efectos de este reglamento, se entenderá por Estatuto o Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834.

Toda cita a una disposición que se haga sin señalar expresamente el texto normativo que la contiene, se entenderá referida al presente Reglamento

Los plazos de días, señalados en este reglamento, se suspenderán los sábado, domingo y festivos.

En los concursos deberán procurarse medios expeditos de información, para los efectos del artículo 7° de la ley N° 19.296.

TITULO II

Del concurso público de ingreso

PARRAFO 1.-

Del procedimiento y de los postulantes

Artículo 10º.- El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones por concurso o por ascenso.

Todas las personas que cumplan con los requisitos generales establecidos en el Estatuto, y con los específicos para el desempeño del cargo, tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

El concurso público de ingreso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, mediante la evaluación de los antecedentes presentados por los postulantes y de los demás instrumentos de selección aplicados.

Artículo 11.- En cada concurso deberán considerarse, a lo menos, los siguientes factores para la evaluación de los postulantes:

- a. los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación;
- b. la experiencia laboral, y
- c. las aptitudes específicas para el desempeño de la función.

Cada institución podrá determinar factores adicionales a los anteriores. Para cada ocasión se establecerá la forma en que ellos serán evaluados y ponderados, y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. Todos estos antecedentes deberán ser informados a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección.

Las exigencias que contenga cada uno de los factores deben estar vinculados a la función que corresponda al cargo y ajustados al perfil de éste; no darán puntaje los antecedentes presentados que no estén asociados al cargo y su función. El comité de selección deberá velar por el estricto cumplimiento de esta norma.

Artículo 12.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integren la junta central o regional a que se refiere el artículo 30 del Estatuto Administrativo, según corresponda, con excepción del representante de personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7º.

Artículo 13.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con información acerca del concurso en el Diario Oficial, el día 1º o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar, que le permitan atraer un mayor número de candidatos al proceso o a postulantes con determinadas especificidades necesarias a la institución y al cargo. Los ministerios y servicios que tengan habilitadas páginas electrónicas o sitios web, deberán incluir dicho aviso en éstas. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso

inferior a ocho días.

El aviso publicado y difundido deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso. Igualmente, deberá indicar si se contemplará un periodo de empleo a prueba; así como si el concurso está destinado a la elaboración de una lista de postulantes elegibles para futuras provisiones.

Artículo 14.- Los oponentes deberán presentar o remitir su solicitud de postulación, acompañada de copia de todos los antecedentes individualizados en el aviso y copias de certificados que correspondan, en la oficina de partes de la institución o en la forma en que se determine en las bases, correspondiéndole, en todo caso, a la respectiva oficina de partes certificar el día y hora de su recepción, sin perjuicio de la certificación que deberá hacerse si ésta no es presentada en dicha oficina. Del mismo modo se procederá cuando la postulación se haga a través de la página web de la institución. Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el comité de selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Artículo 15.- Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

Artículo 16.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar en original o en copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Artículo 17.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

PARRAFO 2.-

Del listado de postulantes elegibles para futuras provisiones

Artículo 18.- Se podrán realizar concursos para establecer un listado de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos para una determinada planta, ordenados en forma decreciente según los puntajes obtenidos, con el fin de que la autoridad pueda atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad.

Estos listados de postulantes idóneos tendrán una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección. Los puntajes obtenidos por los postulantes elegibles, no podrán modificarse durante

dicho plazo por nuevas circunstancias, aun cuando éstas sean pertinentes a los cargos a proveer.

Será facultad del jefe superior del servicio disponer la utilización de este mecanismo; sin embargo, adoptada una resolución en ese sentido, cada vez que se produzca una vacante en la planta correspondiente al concurso efectuado, se deberá seleccionar a uno de los postulantes que integra la lista de elegibles durante el plazo de su vigencia. En ese periodo y mientras haya postulantes idóneos, no se podrá llamar a un nuevo concurso para la respectiva planta.

El aviso que se publique conforme el artículo 13, deberá contener además el periodo de vigencia que tendrá la lista de postulantes elegibles.

Artículo 19.- El procedimiento para la aplicación de la lista de postulantes elegibles se hará conformando grupos compuestos por los tres postulantes, que a la fecha que se requiera proveer una vacante, ocupen los primeros lugares en la lista según los puntajes obtenidos en el concurso, y que cumplan con los requisitos del cargo a proveer. En caso de empate, se considerará el puntaje superior en el o los factores del concurso con mayor ponderación. Si persiste el empate, se aplicará igual criterio respecto de los factores que sigan en ponderación y así sucesivamente utilizando los resultados en los factores según su ponderación decreciente. En el evento que se mantenga la igualdad para conformar la proposición que se hará a la autoridad, resolverá el comité de selección. Los postulantes que no sean designados, volverán a integrar la lista, manteniendo sus puntajes y su derecho a conformar la terna siguiente.

PARRAFO 3.-

Del empleo a prueba

Artículo 20.- Podrá utilizarse el sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso a una planta de cargos de carrera en calidad de titular, cuando el jefe superior del servicio respectivo así lo resuelva, circunstancia que deberá indicarse en las bases del concurso y en el aviso correspondiente.

Artículo 21.- El jefe superior del servicio establecerá el período que se extenderá el empleo a prueba, el que podrá variar entre 3 y 6 meses, sin que pueda prorrogarse una vez fijado. Durante el período de prueba, el funcionario tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer, constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarias en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado. Durante este período se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que proceda la suplencia.

Si el servicio contare con los recursos necesarios y con los cupos correspondientes disponibles en su dotación máxima, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos mejor evaluados, por cada cargo a proveer, en cuyo caso, se aplicarán las normas del presente reglamento respecto de todos ellos.

Artículo 22.- Dentro de los 30 días anteriores al término del plazo fijado para la expiración del empleo a prueba, el jefe superior del servicio deberá efectuar

una evaluación del desempeño del funcionario a fin de proceder, en caso que éste resulte satisfactorio, a su nombramiento en calidad de titular. Para estos efectos, requerirá previamente, un informe escrito del jefe directo de la unidad a la cual se encuentre asignado.

La evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento fundado respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal, aplicable al respectivo servicio.

Artículo 23.- Una vez cumplido el período de empleo a prueba en forma satisfactoria, según el procedimiento establecido en los artículos anteriores, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente, sin solución de continuidad.

En caso de haber resultado deficiente la evaluación del desempeño, el funcionario cesará de pleno derecho.

El acto administrativo que disponga el empleo a prueba deberá establecer la fecha en que se procederá a efectuar la evaluación del desempeño, conforme el artículo anterior y señalará que el funcionario cesará de pleno derecho en su empleo al momento de ser mal evaluado.

Artículo 24.- Cuando haya más de un empleado a prueba para el mismo cargo, el jefe superior del servicio resolverá conforme la evaluación efectuada y de producirse igualdad, decidirá éste. Los funcionarios no seleccionados cesarán en sus empleos, una vez que les sea notificada la decisión.

En el caso que los empleados a prueba provengan de un listado de postulantes elegibles, aquellos que no fueron designados en el cargo, volverán a conformar la lista, manteniendo sus puntajes. Sin embargo, de integrar una nueva terna y la vacante contemplare un período a prueba, la autoridad competente puede resolver su designación inmediata, cuando las labores en la nueva vacante sean similares a las ya ejercidas en calidad de prueba, en forma satisfactoria.

Artículo 25.- No estarán obligados a cumplir con el período de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, durante, a lo menos, los tres años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

TITULO III

De los concursos de promoción

PARRAFO 1.-

Del procedimiento y de los postulantes hábiles

Artículo 26.- Las promociones para proveer en propiedad los cargos vacantes en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, o en las equivalentes a las antes enumeradas y que no correspondan al último grado vacante del respectivo estamento o planta, de los servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, se efectuarán por concurso interno, de acuerdo a las normas establecidas para los concursos de ingreso, en lo que

fuere pertinente y por las especiales contenidas en los artículos siguientes. Asimismo, se aplicarán estas normas respecto de la provisión de cargos de promoción de las plantas de administrativos, auxiliares o equivalentes, cuando la ley disponga el mecanismo de concursos internos, las que, en todo caso, sólo se aplicarán supletoriamente en el evento que exista una regulación propia para la administración de los mismos

Artículo 27.- Cada concurso de promoción interno estará limitado a los funcionarios de planta del respectivo servicio, que a la fecha del llamado a concurso cumplan con las siguientes condiciones:

- a. Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
- b. Haber sido calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N°2, buena, en el período inmediatamente anterior;
- c. Encontrarse nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, sea que se trate de postulantes de la misma planta o de una planta distinta. En el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

- a. No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;
- b. No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;
- c. Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
- d. Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Artículo 28.- El llamado a concurso se dispondrá mediante una resolución del jefe superior de servicio y deberá contener, a lo menos, los datos consignados en el artículo 35, la que deberá ser difundida dentro de los tres días siguientes a su expedición.

Se adoptarán las medidas necesarias para otorgar a los llamados a concurso de promoción una amplia difusión al interior de la institución, sea a través de circulares, oficios u otros y a través de su correo electrónico, cuidando especialmente que esté disponible y ubicada en lugares visibles de todas sus dependencias, en la página web y en su red intranet. Entre el vencimiento del plazo fijado en el inciso primero y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

PARRAFO 2.-

Del comité de selección

Artículo 29.- Un comité de selección integrado conforme al artículo 18 del Estatuto y por dos representantes del personal elegidos por éste, estará encargado de la preparación y realización del concurso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7°. Tanto los representantes del personal, como los funcionarios electores, deberán integrar las plantas de personal que se encuentren sujetas a las disposiciones del presente Título.

Artículo 30.- El jefe superior de servicio determinará, con consulta a las asociaciones de funcionarios, el plazo durante el cual se inscribirán los candidatos a ser representantes del personal. Vencido éste, el jefe o encargado de personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios propuestos y la difundirá a todo el personal con derecho a participar en la respectiva elección, por la vía más rápida y con la debida publicidad.

Artículo 31.- El jefe superior de servicio convocará a elecciones, previa consulta a las asociaciones de funcionarios, para una fecha comprendida dentro de los 10 primeros días del mes de julio de cada año, indicando el o los lugares donde se llevará a efecto la votación a fin de que los funcionarios electores, en voto personal y secreto, expresen sus preferencias. Los dos funcionarios que hayan obtenido la mayor votación serán los representantes titulares. Adicionalmente, los dos funcionarios con las siguientes mayorías serán los representantes suplentes. Todos ellos durarán un año en sus cargos, pudiendo ser reelegidos. En caso de igualdad de votos dirimirá la antigüedad, primero en la institución, después en el grado, a continuación en la Administración del Estado y, de mantenerse, resolverá el jefe superior correspondiente.

Artículo 32.- En el caso que el o los representantes del personal no puedan integrar el comité de selección por aplicación de la letra a) del artículo 4°, el jefe superior de servicio dispondrá su reemplazo por uno de los representantes suplentes.

Artículo 33.- Los jefes de las instituciones serán los responsables de la adecuada realización del proceso eleccionario dispuesto en los artículos precedentes. La votación deberá celebrarse en las oficinas de la institución y dentro de la respectiva jornada laboral.

Artículo 34.- La oficina de personal de la institución, o la que haga sus veces, con la presencia de representantes de las asociaciones de funcionarios, será la encargada de realizar el recuento de los votos emitidos y deberá comunicar su resultado al personal dentro de los 10 días posteriores a la fecha en que se realizó la votación. A ese escrutinio podrán asistir todos los funcionarios de la institución que lo deseen

PARRAFO 3.-

De las bases del concurso

Artículo 35.- Las bases del proceso de selección, de acuerdo a la naturaleza del o los cargos a proveer, deberán contener, a lo menos, la siguiente información:

- a. Respecto de los cargos vacantes objeto del concurso, la planta a la que pertenecen, el

nombre o denominación y grado asignado; función básica a desempeñar; lugar en que deberán desempeñarse, cuando se aplique el procedimiento especial de multiconcursabilidad, y cualquier otro antecedente que se considere relevante para definirlos;

- b. Respecto de los postulantes, los requisitos y condiciones que deben reunir;
- c. El calendario con las fechas y plazos que se contemplarán en las diversas etapas del concurso y la modalidad que éste adoptará; el lugar de presentación de antecedentes y realización de pruebas;
- d. Las escalas de notas y tablas de puntuación que se considerarán para cada factor, las que deberán indicar los puntajes mínimos de aprobación en cada uno de ellos y los procedimientos para la evaluación de los antecedentes presentados.

Artículo 36.- En los concursos de promoción se deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada factor tendrá una ponderación de 25%.

Dentro de cada factor se podrán considerar subfactores. De usarse éstos, su ponderación individual no podrá ser inferior al 20%. Tanto los factores como los subfactores deberán ser susceptibles de ser expresados en valores numéricos.

Artículo 37.- Para efectos de este reglamento se entenderá por:

Capacitación pertinente: aquella que la institución defina y establezca para estos efectos. El jefe superior del servicio deberá solicitar un informe previo al Comité de Capacitación de la institución. En diciembre de cada año, el jefe superior del servicio informará a todos los funcionarios, las actividades que tendrán este carácter, las que deberán estar insertas en los procesos de modernización y mejoramiento institucional y proporcionar herramientas a los funcionarios para la promoción. La comunicación de las actividades de capacitación deberá hacerse a través de la página web institucional y cualquier otro medio pertinente, siempre que asegure, respecto de todos los funcionarios, su cabal conocimiento. El jefe superior de servicio podrá considerar, fundadamente, también otras actividades de capacitación, sean efectuadas al interior de la institución o fuera de ella, siempre que contribuyan a habilitar a los funcionarios para asumir cargos superiores.

Evaluación del desempeño: corresponde a la calificación obtenida según el procedimiento establecido en el Párrafo 4 del Título II del Estatuto Administrativo. Al efecto deberán elaborarse tablas de equivalencia entre la puntuación de este factor y el puntaje o rangos de puntajes de la calificación de cada postulante. Para dichos efectos se considerará respecto de cada funcionario, la última calificación.

Experiencia calificada: comprende el desempeño de cargos cuyas funciones sean afines o se justifiquen como precedente útil al desempeño del cargo que se concurra.

Para estos efectos, pueden darse valores diferenciados al desempeño en plantas y/o grados y adicionalmente, cuando dentro de una planta y/o un grado se desempeñen funciones diferenciadas, podrán asignarse puntajes adicionales a aquellas funciones que tengan mayor concordancia con el cargo concursado.

Para medir esta experiencia, deberán confeccionarse tablas que asignen de manera objetiva puntaje a los años de servicio, con un número máximo de años a valorar. Del mismo modo, se procederá respecto del desempeño en plantas, grados y funciones específicas a las que se asignará una ponderación especial.

Aptitud para el cargo: comprende el conjunto de competencias, capacidades, formación sistemática e idoneidad que se establezcan como convenientes y aconsejables, de acuerdo a las exigencias propias del cargo al que se postula y del ejercicio de las funciones que éste tendrá asignadas. Esta aptitud se evaluará a través de pruebas, tests, entrevistas, exposiciones, títulos educacionales, certificados u otros instrumentos que se señalen en las bases del concurso.

PARRAFO 4.-

De la postulación, selección y provisión de cargos

Artículo 38.- Los funcionarios que cumplan los requisitos correspondientes deberán formalizar sus postulaciones señalando el o los cargos a los cuales postulan, mediante los mecanismos definidos en las bases del concurso. Este concursos deberá llevarse a cabo, en tanto haya a lo menos un postulante que cumpla con los requisitos.

Artículo 39.- Una vez vencido el plazo de postulación, el comité de selección deberá verificar si los postulantes cumplen con los requisitos de promoción, informando a los postulantes de su situación relativa al concurso.

Artículo 40.- El comité de selección informará el resultado del concurso y comunicará al jefe superior de servicio el nombre del funcionario que hubiere obtenido el mayor puntaje.

Artículo 41.- El jefe superior de servicio notificará personalmente o por carta certificada al funcionario seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo. Si así no lo hiciera, el jefe superior de servicio nombrará al funcionario con el segundo mayor puntaje y así sucesivamente hasta completar los postulantes que hubieren alcanzado los puntajes de aprobación.

Artículo 42.- Si no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado total o parcialmente desierto, según corresponda. En tal caso, el jefe superior de servicio podrá llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público.

Artículo 43.- La promoción por concurso interno regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

PARRAFO 5.-

Procedimiento especial de multiconcursabilidad

Artículo 44.- En los concursos de promoción, cuando así lo resuelva el jefe superior del servicio, se podrá adoptar el siguiente procedimiento especial para proveer tanto las vacantes que originan el concurso, como las que se deriven de la provisión de aquéllas:

- a. En el llamado deberán especificarse los cargos vacantes directos que originan el concurso y los cargos de los tres o cuatro grados inferiores, según corresponda, cuyos titulares se encuentren habilitados para postular. Simultáneamente se informará, aplicando iguales reglas, los cargos de los tres o cuatro grados o niveles que siguen a los cargos habilitados para postular y que podrían acceder al cargo que quedaría vacante producto del concurso.
- b. Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más plantas del servicio, sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas. Sin embargo, éstos podrán indicar la o las localidades a las cuales no postulan.
- c. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
- d. Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
- e. En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.
- f. En lo no contenido en las letras precedentes, regirán supletoriamente las normas de este Título.

TITULO IV

Del concurso para la provisión de cargos de jefes de departamentos y equivalentes

PARRAFO 1.-

Del procedimiento y de los postulantes hábiles

Artículo 45.- Los cargos de carrera de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes del artículo 7° bis del Estatuto, se proveerán de conformidad con las normas del presente Título.

Artículo 46.- La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto, que cumplan con los requisitos siguientes:

- a. encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción;

- b. no estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo siguiente, y
- c. cumplir con los requisitos correspondientes.

En el caso de los empleados a contrata, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso en los ministerios y servicios regidos por el Estatuto.

Artículo 47.- Serán inhábiles para postular a estos concursos los funcionarios que tengan algunas de las condiciones de las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27.

Artículo 48.- El concurso será preparado y realizado por el comité de selección señalado en el artículo siguiente, sin perjuicio de los servicios de asesorías externas que se puedan contratar según lo señalado en el artículo 7° de este reglamento.

Respecto de los factores a emplearse, su ponderación y la calidad de postulante idóneo, se estará a lo señalado en el artículo 11.

Artículo 49.- El comité de selección, estará conformado de acuerdo al artículo 18 del Estatuto y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior al de la vacante a proveer. En los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios que falten para completar el comité.

Artículo 50.- Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres, pero no más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realiza el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para una terna, ésta se completará con los contratados y con los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

A falta de postulantes idóneos una vez resuelto el concurso, se deberá llamar a concurso público.

PARRAFO 2.-

Del nombramiento y permanencia

Artículo 51.- El nombramiento en la vacante convocada se sujetará, en lo pertinente, a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Reglamento.

Artículo 52.- La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N°1, de distinción.

Una vez concluido su período o eventual prórroga,

el funcionario nombrado de conformidad con este Título, podrá reconcurrar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

Artículo 53.- Los funcionarios nombrados como jefes de departamento o equivalentes conservarán la propiedad del cargo de origen de que sean titulares.

TITULO V

Del concurso para los encasillamientos del personal

PARRAFO 1.-

Disposición general

Artículo 54.- Salvo disposición legal en contrario, los procesos de encasillamiento a que den lugar la fijación o modificación de plantas de personal, se sujetarán a las normas contenidas en el presente Título.

PARRAFO 2.-

Del encasillamiento en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos y en las equivalentes a éstas

Artículo 55.- Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas han variado los grados de ingreso a ellas y no existieran los que tenían los funcionarios, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

Artículo 56.- Una vez practicado el mecanismo de encasillamiento anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán mediante un concurso interno.

En este concurso podrán participar quienes cumplan con los respectivos requisitos y tengan las siguientes condiciones:

- a. ser funcionarios de planta o a contrata, caso este último, en que se requiere un desempeño en tal calidad, de a lo menos, durante los cinco años anteriores al encasillamiento;
- b. estar calificados en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena; y
- c. no estar sujetos a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del artículo 27.

Artículo 57.- El llamado a concurso se dispondrá conforme las normas aplicables a los concursos internos de promoción, resguardando otorgarle una amplia difusión y publicidad al interior de la institución.

Artículo 58.- Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan, si lo han hecho respecto de más de un cargo.

Artículo 59.- En el concurso se aplicarán los factores de conformidad con establecido en el artículo 11.

Artículo 60.- El comité de selección integrado conforme lo dispuesto en el artículo 12, entregará al jefe superior del servicio la nómina de los postulantes idóneos, conforme el puntaje establecido al efecto, ordenados respecto de los cargos concursados, en forma decreciente según el puntaje obtenido. En caso de utilizarse el mecanismo establecido en el artículo 7º, corresponderá al comité confeccionar dicha nómina.

La provisión de los cargos vacantes de cada planta procederá, en primer término con el personal de planta que haya participado en el concurso y obtenido los mejores puntajes, en orden decreciente hasta completar con todos los postulantes idóneos. Si quedaren vacantes, serán encasillados en ellas los funcionarios a contrata que hubiesen participado en el concurso, conforme al puntaje obtenido.

Artículo 61.- En caso de producirse empate respecto de los puntajes obtenidos y de no haber vacantes suficientes, se considerará el resultado de la última calificación y en el evento de mantenerse la igualdad, decidirá el jefe superior del servicio.

Disposiciones Transitorias

Artículo 1º transitorio.- El proceso de elección de los primeros representantes del personal para los comités de selección de los concursos de promoción, deberá realizarse dentro de los 30 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial del presente reglamento. El jefe superior de servicio convocará a una elección al efecto y los representantes elegidos en ésta durarán en sus cargos hasta el mes de julio de 2005, inclusive.

Artículo 2º transitorio.- Las normas contenidas en el Título III comenzarán a regir respecto de todas las promociones que se dispongan a contar del 21 de diciembre de 2003, sin considerar la fecha en que se haya producido el hecho que genera dicho proceso.

Artículo 3º Transitorio.- Las normas del Título IV de este Reglamento entrarán en vigencia, para cada ministerio y servicio regido por el Estatuto Administrativo, a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del respectivo decreto con fuerza de ley que determine los cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el artículo 7º bis del referido cuerpo legal.

Los funcionarios que a la fecha señalada en el inciso anterior, se encuentren desempeñando los cargos a que se refiere este artículo, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación, mientras se mantengan en ellos.