



REGLAMENTO N° 922 /

SANTIAGO, abril 13 de 2020.-

**VISTOS: ANTECEDENTES ID – 3572471;** teniendo presente lo dispuesto en el artículo 52°, de la Ley N°19.880 del año 2003, que establece Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, en sus Artículos 29°, 40°, 41° y 42°; la Ley 20.922, que Modifica Disposiciones Aplicables a los Funcionarios Municipales y Entrega Nuevas Competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, en su Art. 5° N°4, N°5 y N°6; la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en sus Art. 10°, 11°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 51°, 55°, 87°, 156° y 157°; Memorándum N°83, de fecha 10 de marzo de 2020, de la Dirección de Gestión de Personas; Memorándum N°928, de fecha 30 de marzo de 2020, de la Dirección de Asesoría Jurídica; y en ejercicio de las atribuciones que me confiere la Ley N°18.695, de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades, vigente, dicto el siguiente:

**REGLAMENTO DE CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS DE LA  
I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO**

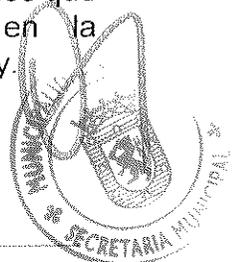
**I.- NORMAS Y PRINCIPIOS GENERALES**

**Artículo 1°: De las modalidades de contratación**

El presente Reglamento, establece los procedimientos de contratación de las personas vinculadas laboralmente con la I. Municipalidad de Santiago, y que estén regidos por la Ley 18.883, Estatuto administrativo, en las calidades jurídicas de Planta, Contrata y Código del Trabajo. Asimismo, el presente reglamento se aplicará en lo que corresponda, a la contratación de personas, bajo la modalidad a honorario.

Para efectos reglamentarios, se establecen las siguientes definiciones:

- a) Cargos de Planta, aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la Ley N° 18.695.
- b) Cargos a Contrata, los que tendrán el carácter de transitorios, contemplados en la dotación de la Municipalidad.
- c) Contratados sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, mediante decreto del alcalde. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.
- d) Contratos vía Código del trabajo, para realizar las actividades que se efectúen en forma transitoria o permanente en la Municipalidad, en los términos y condiciones que fija la Ley.





- e) Puntaje Mínimo: Es el definido en las Bases para ser considerado en la fase o etapa siguiente de un concurso.
- f) Postulante Idóneo: Es el postulante que cumple con los requisitos y el puntaje mínimo para optar a un cargo en un determinado concurso según sus Bases.

**Artículo 2°: Igualdad de trato y oportunidades**

El proceso de convocatoria, busca asegurar que las condiciones de acceso al empleo, incluidos sus criterios de selección, no conlleven discriminaciones que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste. De esta forma, los perfiles de habilidades y competencias deberán centrarse en la función a desarrollar y no asociarse a factores tales como edad, sexo, etnia, género u otro.

**Artículo 3°: Procedimientos concursables establecidos y validados**

La convocatoria y la selección de personal se llevarán a efecto con estricto apego a las disposiciones legales vigentes, a través de los procedimientos de selección establecidos, tomando como base los elementos del análisis y descripción de cargos que sean pertinentes.

**Artículo 4°: Desarrollo de carrera centrado en méritos**

Se velará por que el sistema garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la transparencia, donde la valoración del mérito e idoneidad serán los principales factores a considerar. Así, los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función serán elementos centrales de éste y las exigencias de estas serán acorde al cargo a ocupar.

**Artículo 5°: Transparencia y Derecho a la Información**

El principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información, los procedimientos para el ejercicio de este derecho y para su amparo, son elementos centrales de esta Municipalidad, y en esta lógica, el o los resultados de cada etapa del proceso concursal, estarán a disposición de quienes postulen, de modo de promover el conocimiento de los procedimientos y decisiones que se adopten a este respecto.

**Artículo 6°: Especificidad y competencia de los cargos públicos**

Un municipio moderno, con capacidad de anticipación y respuesta; adecuados niveles de gestión y planificación; autonomía de gestión financiera y poder de decisión, requiere personas competentes orientadas al logro en las áreas definidas como estratégicas. La especificidad de la gestión requiere establecer perfiles de cargo con altos niveles de especialización, a objeto de orientar la búsqueda en razón de las habilidades y competencias que la función requiere.

## II.- DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS

**Artículo 7°:** El concurso consistirá en un procedimiento reglado, técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar a las personas que se propondrán al alcalde, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los





postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

**Artículo 8°:** En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estudios acordes a la profesión y al cargo y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La Municipalidad los determinará previamente y establecerá en las Bases de llamado a concurso la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. El puntaje máximo a obtener será siempre de 100 puntos, sólo quienes obtengan un puntaje igual o superior a 80 en todo el proceso clasificatorio podrán ser considerados por el comité de selección en su propuesta a la **autoridad**.

### III.- DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

**Artículo 9°:** El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el Director de la Dirección de Gestión de Personas y por quienes integran la junta a quien le corresponda calificar al titular del cargo vacante, con excepción del representante del personal. Para efectos de proveer cargos destinados a los juzgados de policía local, el comité de selección estará integrado, además, por el respectivo juez.

Todos actuarán con derecho a voz y voto, quienes, en caso de impedimento, serán reemplazos en estricto orden de figuración en la de Planta de la I. Municipalidad de Santiago.

**Artículo 10°:** Será función del Comité preparar y realizar los concursos públicos, conforme a la normativa vigente y en consistencia con el presente Reglamento, definiendo todas las etapas inherentes a este; a saber:

- a) **Proposición de Base de Llamando a Concurso Público al Alcalde o Alcaldesa.** Las Bases deberán considerar a lo menos: Cargos a concursar; Puntaje máximo por factor (estudios, experiencia laboral, entrevista personal u otros); Requisitos Generales; Requisitos Específicos; Antecedentes requeridos y, Etapas y Cronograma del Concurso.
- b) **Pauta Evaluación de postulantes.** Esta pauta deberá asignar un puntaje a cada postulante, conforme a los antecedentes referidos en Bases del llamado a Concurso Público, estableciendo puntajes mínimos de idoneidad en cada una de ellas, lo que acredita la suficiencia para acceder a la etapa siguiente.
- c) **Etapas de Evaluación de Postulantes.** En todo concurso deberán distinguirse a lo menos 5 etapas de evaluación, no descartando la necesidad de establecer etapas intermedias conforme a la o las necesidades que el proceso concursal amerite; a saber:
  - **Admisibilidad:** Se verificará el cumplimiento de los antecedentes formales conforme al Art. 10° y 11° de la Ley 18.883





- **Calificación de postulantes para acceder a entrevista:** Se evalúan los antecedentes presentados, asignándoles puntaje de acuerdo a lo establecido en las Bases
  - **Entrevista Comité de Selección:** Instancia de conocimiento directo del comité de los postulantes definidos como idóneos para esta etapa. Se consideran en esta evaluación las habilidades sociales, personales y técnico-profesionales, las que serán ponderadas en razón de los cargos a concursar.
  - **Calificación final de Postulantes:** En caso de igualdad de puntajes, el Comité dirimirá en base al puntaje de la entrevista realizada, en 2° lugar en función de la experiencia para el cargo y unidad al que se postula y, finalmente, podrá establecer una nueva entrevista.
  - **Proposición al Alcalde o Alcaldesa de los candidatos con los mejores puntajes,** con un máximo de tres, respecto de cada cargo a concursar. La Autoridad municipal, podrá elegir a cualquiera de los postulantes propuestos. En caso de tratarse de cargos directivos, el Alcalde o Alcaldesa podrá establecer entrevista a los seleccionados por el Comité de Selección, lo que en todo caso deberá estar previamente establecido en las Bases del Concurso.
- d) En caso de no existir postulantes idóneos, podrá total o parcialmente, declararse desierto el concurso.

**Artículo 11°:** El Comité, para mejor proceder, en cualquiera de las etapas del concurso, podrá evaluar la pertinencia de una evaluación externa especializada en selección de personal, quien emitirá opinión calificada respecto de las competencias y/o perfil psicológico de los postulantes.

**Artículo 12°:** Actuará como Secretario Ejecutivo del Comité de Selección, el Director de la Dirección de Gestión de Personas, teniendo como tareas la coordinación del comité, la relación directa con los postulantes y la gestión administrativa que el proceso concursal demande.

**Artículo 13°:** El Alcalde o la Alcaldesa, comunicará por una sola vez a las municipalidades de la respectiva región la existencia del concurso, mediante correo electrónico u otro medio alternativo en caso de fuerza mayor para que difunda en su interior y los funcionarios de ellas puedan postular.

**Artículo 14°:** Las Bases del concurso se publicarán en un periódico de los de mayor circulación comunal, en dependencias municipales y en las plataformas digitales de carácter institucional de que dispone el municipio.

**Artículo 15°:** No será necesaria la suscripción de un contrato, tratándose de las La postulación se efectuará vía online en el sitio web institucional, [www.municipalidaddesantiago.cl](http://www.municipalidaddesantiago.cl) adjuntando los documentos solicitados en las respectivas Bases del concurso de que se trate. La omisión de alguno de ellos, en plazo y forma, será causal de inhabilitación del postulante. Recibida la postulación el sistema entregará un código de confirmación de recepción de antecedentes.





En caso de indisponibilidad de la web o fuerza mayor debidamente acreditada que afecte la postulación digital, la Municipalidad arbitrará las medidas necesarias para la recepción material de los antecedentes.

- Artículo 16°:** Efectuada la revisión de antecedentes, quienes cumplan el puntaje mínimo establecido en las Bases, serán convocados a participar de la etapa “**Entrevista Comité de Selección**”, cuyos resultados serán comunicados al correo electrónico informado por el postulante. De igual forma, todas las etapas del proceso concursal serán publicadas en el sitio WEB institucional.
- Artículo 17°:** Efectuada la 3° etapa, que arroja nuevas calificaciones, los más altos puntajes con un máximo de tres, serán propuestos a la autoridad, siempre y cuando cumplan el puntaje establecido en el Art. N° 8 del presente Reglamento. El Alcalde o Alcaldesa, en función de sus facultades resolverá.
- Artículo 18°:** La acreditación del cumplimiento de requisitos será con anterioridad a la aceptación formal del cargo, debiendo acompañar documentos originales o debidamente certificados que prueben lo señalado en el Art 11° de la Ley 18.883.-
- Artículo 19°:** El cargo de Director(a) de Control, será proveído por concurso de antecedentes y oposición, y las Bases del concurso y el nombramiento requerirán de la aprobación del Concejo Municipal. Este cargo no podrá estar vacante por un tiempo superior a los seis meses consecutivos.

### III.- REGLAS APLICABLES A LOS CARGOS A CONTRATA

- Artículo 20°:** Conforme a las necesidades y requerimientos del servicio, y no existiendo en la personal planta las competencias y/o disponibilidades, se procederá a buscar la persona conforme a las normas que permiten el ingreso a la Municipalidad bajo la modalidad de contrata, previa aprobación del Alcalde o Alcaldesa. El cargo a contrata tendrá como vigencia máxima el 31 de diciembre del año en curso, pudiendo prorrogarse, previo acuerdo de las partes, con una anticipación de 30 días.
- Artículo 21°:** Para las contrata, se podrá utilizar la modalidad del concurso público, en cuyo caso, tal proceso se regirá por las reglas señaladas precedentemente, en lo que sean aplicables para este tipo de contratación.

Con todo, el comité de selección, deberá priorizar en las nuevas contrataciones bajo la modalidad a contrata, al personal a honorarios que se encuentre contratado con cargo al subtítulo 21, ítem 03, del presupuesto municipal, y respetar entre tales postulantes los principios señalados en este reglamento.





**Artículo 22°:** El cumplimiento de requisitos para ingreso a la Administración Pública, será de igual características al de ingreso de personal a la planta municipal, que se especifican en el art. N°10° de la Ley 18.883.

#### IV.- REGLAS APLICABLES A HONORARIOS

**Artículo 23°** Para la convocatoria y selección del personal a honorarios requerido por las unidades, al igual que para el caso de los cargos a contrata, se podrá utilizar el mecanismo del concurso público, rigiéndose en tal caso, por las normas señaladas en el presente reglamento, en lo que sean aplicables a esta modalidad.

**Artículo 24°** Recibida la solicitud de contratación a honorario, debidamente visada por el Alcalde o Alcaldesa, se constituirá el comité de selección, en conformidad con las normas aplicables del presente reglamento.

**Artículo 25°** Seleccionado el postulante, este deberá cumplir los requisitos establecidos en el respectivo perfil para la posterior firma del contrato. El cumplimiento de requisitos será el establecido previamente para ingreso a la administración pública, y que se define en la Ley N° 18.883.

#### V.- REGLAS APLICABLES A TRABAJADORES SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Artículo 26°:** Para el ingreso vía Código del Trabajo se podrá disponer, al igual que en los casos anteriores, la realización de un concurso público, previa visación del Alcalde o Alcaldesa, en cuyo caso, se regirá en lo que le sean aplicables, las normas establecidas en el presente reglamento.

**ANÓTESE, PUBLÍQUESE y transcribese** a todas las direcciones municipales, a la Secretaría Municipal para su publicación en Marco Normativo Municipal, Dirección de Comunicaciones para su publicación interna en la Intranet Municipal, Departamento de Transparencia, para su publicación en la Página Web (Transparencia Activa), Departamento de Capacitación y **pase a la Dirección de Gestión de Personas, para su conocimiento y fines a que haya lugar.**



**MAURICIO OROS BRAVO**  
**SECRETARIO MUNICIPAL (S)**



**FELIPE ALESSANDRI VERGARA**  
**ALCALDE DE SANTIAGO**

M.O.B./v.c.h./r.m.c.=  
31.03.2020 =