



# Contraloría General de la República

## Dictámenes Generales Municipales

0077

<b>Dictamen</b>	<b>048865N16</b>				
<b>Estado</b>	Reactivado				
<b>NumDict</b>	48865	<b>Fecha</b>	01-07-2016	<b>Carácter</b>	NNN
<b>Nuevo</b>	NO	<b>Reactivado</b>	SI	<b>Alterado</b>	NO
<b>Aclarado</b>	NO	<b>Aplicado</b>	SI	<b>Complementado</b>	NO
<b>Confirmado</b>	NO	<b>Reconsiderado</b>	NO	<b>Recons. Parcial</b>	NO
<b>Orígenes</b>	DPA				
<b>Criterio</b>					

### Uso Interno CGR

Referencias	10899/2016
Decretos y/o Resoluciones	-
Abogados	JGP FCT
Destinatarios	Andrea Castañeda Toutin

### Texto

Ponderación de la experiencia laboral en procesos de selección para cargos a contrata, es un aspecto de mérito cuya determinación corresponde a la autoridad.

### Acción

#### Fuentes Legales

ley 18834 art/53, ley 18834 art/54

#### Descriptores

Estatuto de Gendarmería, empleos a contrata, concursos, selección, aspectos de mérito

#### Texto completo

**N° 48.865 Fecha: 01-VII-2016**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la señora Andrea Castañeda Toutin, funcionaria de Gendarmería de Chile, para solicitar un pronunciamiento respecto del proceso de selección efectuado por esa entidad para un cargo profesional a contrata asimilado al grado 10 de la E.U.S., para desempeñar labores de encargado del Centro de Reinserción Social de Alto Hospicio.

En ese sentido, la recurrente alega que debió ser evaluada con el máximo puntaje fijado para el rubro de experiencia laboral, esto es, 40 puntos, pues estima que posee un desempeño profesional de más de 7 años, acorde con las bases, para lo cual adjunta copia de la respectiva certificación que acompañó al proceso.

Requerido su informe, ese servicio manifiesta, en síntesis, que la peticionaria integró la terna que se elaboró al efecto, no obstante, la autoridad escogió a la participante mejor evaluada de acuerdo con los parámetros establecidos en las pautas, añadiendo que la interesada obtuvo una puntuación de 30 en el mencionado ítem, en razón de que solo habría acreditado una

experiencia laboral superior a cinco años e inferior a siete, relacionada con la organización, coordinación, gestión, y manejo de equipos de trabajo en el contexto de la intervención psicosocial con infractores de ley.

Como cuestión previa, es útil tener presente que la autoridad no se encuentra legalmente obligada a convocar a un concurso para proveer empleos a contrata, los que son de libre designación de dicha superioridad, tal como se ha indicado en el dictamen N° 11.737, de 2016, de esta Entidad Fiscalizadora.

Ahora bien, si la superioridad determina proveer estos cargos mediante un proceso de selección, atendido que la ley N° 18.834 no contiene reglas explícitas sobre el desarrollo de estos certámenes, la autoridad está facultada para utilizar el sistema que estime conveniente, debiendo respetar los lineamientos que estipule, los cuales no deben contradecir los principios generales de los concursos, acorde con lo sostenido en el dictamen N° 9.793, de 2016, de esta procedencia.

Puntualizado lo anterior, cabe precisar en primer término, que en el dictamen N° 59.373, de 2015, de este origen, se señaló que a este Órgano de Control no le corresponde pronunciarse acerca de las decisiones adoptadas por la autoridad, cuando la solicitud de revisión recae en materias relativas a las aptitudes de los candidatos, ya que la fijación y cumplimiento de los perfiles que deban satisfacer los concursantes, son aspectos de mérito, cuya determinación compete a la Administración activa, procediendo la intervención de esta Institución Fiscalizadora solo respecto de la existencia de eventuales irregularidades del certamen o sobre infracciones a la normativa pertinente, lo que no se advierte en la situación analizada.

No obsta a la conclusión anterior, el hecho de que el certificado que presentó al certamen la interesada, dé cuenta de desempeños superiores a siete años, toda vez que el mismo solo indica genéricamente sus tareas y las calidades en que ejerció, por lo que no es un antecedente del que se desprendan inequívocamente las condiciones que se valoraban en el rubro de experiencia laboral.

Sin perjuicio de lo expresado, es necesario destacar que la obtención del máximo puntaje en dicho ítem no habría variado la situación de la reclamante, quien, pese a haber alcanzado la puntuación suficiente para integrar la respectiva terna, no fue seleccionada por la autoridad para el empleo, conclusión que está en armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 6.785, de 2016, de este origen.

Por otra parte, la recurrente alega que fue discriminada en la entrevista de la etapa apreciación global del candidato, pues habría sido sometida a consultas distintas de las preestablecidas en las pertinentes pautas de evaluación, sobre lo cual ese servicio informó que la respectiva comisión ocupó la misma metodología para todos los postulantes que accedieron a esta fase del proceso, considerando una tabla de competencias globales y aspectos técnicos asociados al cargo.

En este punto, debe aclararse que el tenor de las interrogantes que dicho ente colegiado estime pertinente formular en una entrevista, a fin de determinar si el interesado reúne las condiciones para el desempeño de las labores requeridas, corresponde a un asunto de mérito, por lo que se desestima esa alegación.

En otro orden de ideas, la recurrente reclama que la persona seleccionada para el empleo habría postulado a la convocatoria sin encontrarse nombrada en los tres grados inferiores al de la vacante, y con una antigüedad menor que otros participantes, contraviniendo, a su juicio, los artículos 53 y 54, de la ley N° 18.834.

En este aspecto, esa institución expresa que las normas que la peticionaria estima vulneradas, no son aplicables en la especie, por tratarse de un proceso para proveer un empleo a contrata.

Al respecto, es menester indicar, por una parte, que el artículo 53 de la ley N° 18.834, fija las normas que rigen los concursos internos de promoción, y, por otra, que el artículo 54 de ese texto legal, regula la figura del ascenso, de modo que tales preceptos, citados por la recurrente, resultan aplicables cuando se trata de materializar la promoción de los servidores, pero no así para disponer el acceso a los empleos a contrata, como ocurre en este caso, de manera que debe rechazarse este aspecto reclamado.

Por último, y sobre las afirmaciones de la peticionaria, en cuanto a que la persona seleccionada no cumpliría con la experiencia laboral fijada en las bases ni poseería la capacitación pedida en estas, cabe señalar que la interesada se limita a aseverar la existencia de tales vicios, sin aportar antecedente alguno en apoyo de sus alegaciones, por lo que este Órgano Fiscalizador se abstendrá de pronunciarse acerca de las eventuales irregularidades que indica.

Transcríbase a Gendarmería de Chile y a la Contraloría Regional de Tarapacá.

Saluda atentamente a Ud.

Patricia Arriagada Villouta  
Contralor General de la República  
Subrogante