



Contrata, sistema de selección

NÚMERO DICTAMEN

042309N14

NUEVO:

NO

FECHA DOCUMENTO

12-06-2014

REACTIVADO:

SI

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 32063/2013, 40390/2013, 12090/2014, 3514/2014

Acción_

FUENTES LEGALES

Ley 18575 art/16, ley 18575 art/44, ley 18834 tit/II par/i,

pol art/19 num/16

MATERIA

Autoridad puede emplear el sistema de selección que estime pertinente para proveer cargos a contrata, debiendo respetar los lineamientos fijados.

DOCUMENTO COMPLETO

N° 42.309 Fecha: 12-VI-2014

Se han dirigido a esta Contraloría General la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y la Asociación de Profesionales de la misma entidad, para solicitar que se revise el concurso convocado para la provisión del cargo de Director de Finanzas y Presupuestos, ya que estiman no se ajustó al ordenamiento jurídico.

Requerida de informe, la Subsecretaría de Relaciones Exteriores, advierte que no se trató de un certamen público como parecen entenderlo los recurrentes, sino de un llamado a presentar antecedentes, dirigido a los interesados en realizar dicha labor a contrata y que la evaluación de los candidatos preseleccionados por la empresa asesora, fue verificada por una comisión de funcionarios del mismo servicio, y que, en definitiva, el proceso se ajustó a la normativa vigente.

En primer lugar, los peticionarios observan que no se habría respetado la política y principios generales de

transparencia, igualdad y objetividad que deben imperar en los concursos públicos, ya que en el certamen se omitió la aprobación de bases y por ende el establecimiento de reglas básicas que regulen el mismo.

Al respecto, cabe manifestar que atendido que el Estatuto Administrativo no contiene reglas explícitas sobre el desarrollo de los concursos para proveer empleos a contrata, la autoridad puede fijar las pautas que los regirán, las que, además de obligarla a proceder conforme a ellas, no deben contradecir los principios generales comunes a todo certamen, de carácter sustantivo, que se desprenden de los artículos 16 y 44 de la ley N° 18.575 y del párrafo primero del Título II de la ley N° 18.834, en armonía con lo precisado en los dictámenes N°s 32.063 y 40.390, ambos de 2013, de este origen.

Sin embargo, en la especie ello no resulta aplicable ya que el aludido servicio no realizó un concurso destinado a proveer un determinado empleo, sino que sólo formuló un llamado a presentar antecedentes, el cual no revistió las características de un certamen, toda vez que no se aprobaron bases que fijaran etapas, factores o puntajes para seleccionar al postulante más idóneo, sino que estableció un perfil ideal de búsqueda, que contenía los criterios y lineamientos esperados para el cargo, decisión que se enmarca dentro de las atribuciones que éste posee acerca de la materia.

Enseguida, en cuanto a la falta de difusión del mencionado proceso, debe precisarse que de los antecedentes examinados aparece que la convocatoria en cuestión fue divulgada en el sitio web trabajando.cl, y a solicitud de la citada Asociación de Profesionales, mediante la emisión de la circular N° 259, de 2013, enviándose además a través del correo electrónico institucional los criterios del perfil del cargo requerido a los eventuales participantes, por lo que, en la especie, se ha cumplido con el principio de publicidad y transparencia sin que se advierta que se haya perjudicado a algún interesado.

Por otra parte, en lo relativo a la eventual discriminación en las exigencias establecidas en el perfil del cargo, relativas a requisitos de edad y experiencia mínima, es menester considerar que cuando se trata de un cargo que no requiere proveerse a través de un certamen, sino que es de libre designación de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento, y ésta decide realizar una selección, pueden contemplarse condiciones de participación que circunscriban el ámbito de postulantes, siempre que no constituyan una discriminación arbitraria.

Ahora bien, analizados los requerimientos que se impugnan, se aprecia que se estableció, en términos deseables, esto es, no obligatorios, que los postulantes contaran con 15 años de experiencia, por lo que no se advierte la concurrencia de la objeción que se plantea en este punto. En lo que atañe al rango de edad de los interesados, fijado entre 35 a 60 años, es dable advertir que tal exigencia carece de una fundamentación que le proporcione razonabilidad, considerando que de conformidad con la garantía constitucional contemplada en el numeral 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental, se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, atendido que el empleo concursado se encuentra siendo servido por la persona que resultó electa en el certamen desarrollado, quien participó en él con el convencimiento de hacerlo dentro de un ámbito de juridicidad, y cuya designación fue oportunamente cursada por este Órgano Contralor,

cumple con señalar que no resulta procedente dejar sin efecto esa designación, sin perjuicio de hacer presente que, en el futuro, en las convocatorias que ese servicio efectúe, deberá abstenerse de establecer condiciones como la analizada.

En lo que atañe a la alegación de que se privilegió la selección de un profesional externo, corresponde anotar que de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 12.090, de 2014, de esta procedencia, la valoración de los méritos de los participantes en un llamado a presentar antecedentes, o la apreciación de sus competencias para el ejercicio de una función pública, son materias que debe ponderar y resolver la Administración activa.

Además, es útil señalar que la referida circular N° 259, de 2013, emitida con ocasión del proceso cuestionado, en su N° 2, expresó que ante la igualdad de puntajes, se priorizará a los postulantes internos, sin que exista constancia en el acta de selección, de que tal estipulación haya sido vulnerada.

Por último, los ocurrentes objetan que el cargo antes indicado sea desempeñado a contrata, pues estiman que dicha jefatura debe ser ejercida por personal de planta.

Sobre el particular, es del caso mencionar que dado que tales cargos poseen un carácter esencialmente transitorio y no se encuentran relacionados con la planta ni la estructura del organismo, quienes los ejercen están impedidos de efectuar labores directivas, salvo la existencia de alguna norma legal que lo permita, pues dichas tareas son propias de las plazas permanentes, tal como se afirmara, entre otros, en el dictamen N° 3.514, de 2014, de este origen.

Dicho lo anterior, cabe destacar que acorde con lo prevenido por la ley N° 20.641, de Presupuestos del Sector Público para el año 2013, en su glosa 03, letra i), de la Partida 06, del Ministerio de Relaciones Exteriores, la que también se contiene en la ley N° 20.713, de Presupuestos del Sector Público para el año 2014, el personal de la referida Secretaría de Estado que tenga la anotada calidad, podrá desempeñar las funciones de jefatura que se le asignen o deleguen, mediante resolución fundada del jefe de servicio, por lo que no se aprecia una irregularidad en la especie.

Transcríbase a la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y a la Asociación de Profesionales del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Saluda atentamente a Ud.

Ramiro Mendoza Zúñiga
Contralor General de la República

**POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS**

