

ESTA ALCALDIA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:

Nº 463 / VISTOS: Los antecedentes; Decretos Alcaldicios N° 13.976, 13.977, 13.978, 13.979/2024 correspondiente a ascensos y N° 17.034/2024 correspondiente a renuncia voluntaria, que establecieron vacantes los cargos de Planta TÉCNICOS Grado 16° E.M., lo dispuesto en el Estatuto de los Funcionarios Municipales contenido en la Ley 18.883 y sus modificaciones; Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades; Reglamento 01 del 13 de Diciembre de 2019, que fija la planta de personal de la Municipalidad de Viña del Mar y sus modificaciones; Leyes 18.575, 19.653, 20.422, 21.015; Decreto N° 65 de 2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Reglamento de Concursos aprobado por Decreto Alcaldicio N° 7.934 del año 2017, Decreto Alcaldicio N° 1471 del año 2024 Políticas de Recursos Humanos;

DECRETO:

Llámesese a Concurso Público para proveer los cargos que a continuación se indican, de acuerdo a las siguientes Bases:

1. CARGO A CONCURSAR:

En conformidad a lo dispuesto en la Ley 18.883 que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se llama a concurso público a los siguientes cargos:

PLANTA	GRADO	VACANTES	CARGO A DESEMPEÑAR
Técnicos	16°	3	Inspectores/as Inspección Comunal

- Renta Bruta Grado 16° : \$ 769.852.
- Conforme a la Ley N°20.128 (Programa de mejoramiento de la gestión Municipal), los meses de Mayo, Julio, Octubre y Diciembre se percibe una bonificación adicional, y el monto a percibir es proporcional al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

2. PERFIL DEL CARGO:

2.1 Objetivo del cargo:

El objetivo del cargo a proveer corresponde a funcionarios/as que tengan la disposición e iniciativa para trabajar en terreno, sábados y/o domingos en horario extraordinario, en entornos de alta exigencia y presión asociadas a la seguridad pública de la comuna. Con capacidad de seguir instrucciones de su jefatura, pero con facilidad y disposición para trabajar en equipo, demostrando siempre responsabilidad, valores éticos y compromiso con la institución y actitud de servicio hacia la comunidad.

2.2 Funciones

- Realizar labores de fiscalización en terreno, asegurando el cumplimiento de normativas municipales, identificando riesgos de seguridad en espacios públicos y apoyando la coordinación con las fuerzas policiales en operativos específicos.
- Detectar problemas de incumplimiento normativo en terreno y reportar de manera eficiente, proponiendo medidas de intervención directa para mitigar riesgos asociados a la seguridad o el orden público.
- Mantener un diálogo activo con vecinos y comerciantes durante las rondas de fiscalización, recogiendo información relevante sobre irregularidades o problemas de seguridad en sus sectores.
- Colaborar en la identificación de espacios críticos o situaciones que requieran intervención, proponiendo operativos conjuntos con las fuerzas policiales y mejoras en la gestión territorial.
- Supervisar el cumplimiento de las ordenanzas municipales relacionadas con comercio ambulante, ocupación de espacios públicos, estacionamientos indebidos, consumo de alcohol en la vía pública, entre otros.
- Apoyar en tareas de control de identidad, inspección de espacios públicos o despeje de áreas de alto conflicto, siempre dentro del marco normativo.

- Actuar como primera línea para resolver conflictos relacionados con la normativa municipal, buscando soluciones inmediatas y derivando a instancias superiores si es necesario.
- Inspeccionar sectores específicos según planificación, verificando puntos críticos y generando reportes sobre posibles mejoras en infraestructura o servicios de seguridad.
- Efectuar las comisiones de servicio, en conformidad a lo dispuesto por la Ley 18883/89, y aquellas de tareas específicas que el Alcalde disponga.
- Las demás funciones que le asigne su jefatura.

2.3 Competencias

- Capacidad de liderazgo.
- Habilidades sociales.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de gestión y coordinación
- Creatividad de innovación
- Proactividad y autonomía
- Ética y probidad
- Aprendizaje continuo

2.4 Conocimientos específicos (deseables, no excluyentes):

- Conocimientos Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Conocimientos Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Conocimientos Ley 18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
- Conocimiento de la Ley 20.965.
- Conocimientos de la Ley 21.426.
- Conocimientos de Ordenanzas municipales de Viña del Mar, relacionadas a fiscalización e inspección comunal. Conocimientos en gestión local de la seguridad, marco legal existente de las municipalidades para la creación de planes de prevención y seguridad y estrategias municipales para la prevención del delito.

2.5 Habilidades

- Manejo de Google Workspace
- Trabajo en equipo
- Capacidad de gestionar, adaptarse ante eventuales cambios, resolver situaciones difíciles que se le presenten y tomar decisiones asertivas.
- Capacidad analítica de interpretación, con conocimientos de ética y probidad en el ejercicio de la función pública.

3. REQUISITOS

Los/as interesados/as que postulen a los cargos vacantes que se indican, deberán cumplir los requisitos establecidos en los Artículos 8 y 10 de la Ley N° 18.883, sin perjuicio de los requisitos especiales que se señalen para los cargos.

Tanto los requisitos generales como los específicos, deberán cumplirse tanto a la fecha de la postulación como de la aceptación en el cargo.

3.1 Requisitos generales

Los requisitos generales que deben cumplir todos/as los/as postulantes, son los siguientes:

- a) Ser ciudadano.
- b) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y movilización cuando fuera procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del Cargo (Declaración Jurada).
- d) Haber aprobado la educación Básica o el nivel educacional o título que en cada caso se indica.
- e) No haber cesado en cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medidas disciplinarias (Declaración Jurada).

- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito (Declaración Jurada).
- g) En el caso de requisitos de la ley 21.015, (inclusión laboral), deberá presentar el certificado correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- a) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el municipio.
- b) Tener litigios pendientes con el municipio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director/a, administrador/a, representante o socio titular del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el municipio.
- d) Tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del municipio, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.
- e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

3.2. Requisitos Específicos

Los requisitos asociados al presente concurso son los siguientes:

- Poseer Título técnico de nivel superior otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.
- Poseer Título técnico de nivel medio, en el área que la municipalidad lo requiera, otorgado por una institución de educación del Estado o reconocida por éste.
- De preferencia Título del área de las Ciencias Sociales y/o de la seguridad pública.
- Licencia de Conducir Clase B

4. DESTINACIONES

Los/las postulantes que en definitiva resulten seleccionados/as en el cargo, serán destinados/as a cumplir las funciones de los cargos en que hayan sido nombrados en el **Departamento de Inspección Comunal** - dependiente de la Dirección de Seguridad Pública-, o en la Unidad que el Municipio determine, pudiendo ser redestinados -en cualquier momento- a alguna otra Unidad Municipal por razones de buen servicio.

5. POSTULACIÓN

5.1 LAS BASES DEL CONCURSO

Estarán disponibles en la página web de la Municipalidad de Viña del Mar www.vinadelmarchile.cl a contar de la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso.

5.2. LUGAR Y FECHA DE POSTULACIÓN

Los antecedentes de postulación deberán estar impresos y ser entregados en sobre cerrado, hasta las **13:30 horas** del día **29 de Enero de 2025**, (desde el 17 al 28 de Enero será desde las 09:00 a 14:00 hrs.), físicamente en el Departamento de Personal, ubicada en 2 Oriente N° 93, 1° piso, Viña del Mar. El sobre deberá indicar en su anverso: **"CONCURSO PÚBLICO TÉCNICOS 16° - TÉCNICOS INSPECTORES INSPECCION COMUNAL"**; Nombre del Postulante; R.U.T.; Domicilio; Correo Electrónico; Fono; adjuntando la totalidad de la documentación solicitada en el punto 5.3 siguiente:

5.3. DOCUMENTACIÓN

Para postular el interesado/a deberá presentar la siguiente documentación:

1. Currículum Vitae.
2. Fotocopia Cédula de Identidad.
3. Situación Militar al día, si corresponde. Documento en original
4. Certificados que acrediten experiencia laboral.
5. Certificado que acredite Título o estudios requeridos por la Institución que lo emite.
6. Certificados que acrediten postítulos y/o otros grados académicos.

7. Certificados que acrediten cursos, diplomados, otros, etc.
8. Declaración Jurada Simple de Salud Compatible.
9. Declaración Jurada simple para optar a cargos públicos, que acrediten no haber cesado en un Cargo público como consecuencia de haber obtenido calificación deficiente o medida disciplinaria, no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos y no estar afecto a las inhabilidades previstas en el Art. 56 de la Ley 19.653/99
10. Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección deben informarlo en su postulación, para su adaptación. Asimismo, aquellos/as postulantes con discapacidad calificada y certificada de acuerdo al artículo 13 de la Ley 20.422, deberán acreditarlo en su postulación para que, en igualdad de condiciones de mérito, la Municipalidad seleccione preferentemente, a personas en situación de discapacidad.
11. Licencia de Conducir Clase B

***Los antecedentes de postulación NO serán devueltos.**

IMPORTANTE: Se sugiere a los postulantes presentar los documentos en el mismo orden que se ha indicado, con un sistema de fijación (corchete; anillado; fijador de papeles; acco clip; etc.). Además, se sugiere foliar o numerar cada documento, elaborando un "índice" que señale el folio o número de cada uno de los documentos de postulación antes señalados.

La presentación del documento señalado en el punto 1 del numeral 5.3, tiene el carácter de meramente formal.

La presentación del documento señalado en numeral 4 (certificados que acrediten experiencia laboral), deberán ser debidamente firmados y timbrados por la institución mandante. **Dichos certificados no sólo deberán señalar el periodo de contratación, sino que además, deberán permitir identificar las funciones y/o labores realizadas. De ser necesario, el postulante podrá incluir otros documentos que permitan complementar dicho Certificado Laboral para acreditar su experiencia (no se considerará para estos efectos el Curriculum Vitae, dado que dicho documento es simplemente declarativo y no es suscrito por alguna institución mandante).**

Los/as funcionarios/as públicos, municipales y personal en cualquier calidad jurídica en actividad, podrán acreditar durante su postulación los antecedentes de los numerales 4 y 5 con certificados del Servicio al cual pertenecen, esto, siempre y cuando existan los respaldos correspondientes y la documentación se encuentre vigente a la fecha de postulación.

Las declaraciones indicadas en los numerales 8 (Anexo 1) y 9 (Anexo 2) deberán completarse según formatos adjuntos a las presentes bases. El resto de los documentos podrán ser presentados en copia simple.

6. EVALUACIÓN DE LAS POSTULACIONES

El Comité de Selección evaluará a los candidatos para los cargos vacantes en los siguientes factores:

- A. Formación Educacional y Capacitación:** La nota obtenida en la primera etapa será ponderada con un 30%, por tanto, tendrá como puntaje máximo 30 puntos, la cual se dividirá en 2 subfactores: Estudios y Capacitación, con 20 y 10 puntos respectivamente.
- B. Experiencia Laboral:** La nota obtenida en la primera etapa será ponderada con un 30%, por tanto, tendrá como puntaje máximo 30 puntos.
- C. Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo:** La nota obtenida será ponderada con un 40%, por tanto, tendrá como puntaje máximo 40 puntos.

6.1. EVALUACIÓN PRIMERA ETAPA

El Comité de Selección evaluará el análisis curricular, de acuerdo a los factores "Formación Educacional y Capacitación" y "Experiencia Laboral". El puntaje máximo a obtener en esta etapa es de 60 puntos.

a) Factor Formación Educacional y Capacitación

Factor	Subfactor	Criterio	Forma de medición	Puntaje	Pje Máx	
Formación Educativa y Capacitación	Estudios	Estudio de Pregrado	Título profesional o técnico del área de las ciencias sociales y/o del área de la seguridad.	20	20	
			Otro título profesional	10		
			Otro título técnico nivel superior	5		
			Otro título técnico de nivel medio	0		
	Capacitación	Diplomados o postítulos		Posee 3 o más diplomados o postítulos acorde al perfil del cargo	5	10
				Posee 1 o 2 diplomado o postítulos acorde al perfil del cargo	3	
				No posee diplomados o postítulos acordes al perfil del cargo	0	
		Cursos de capacitación		Posee 3 o más cursos de capacitación acorde al perfil del cargo	5	
				Posee 1 o 2 cursos de capacitación acordes al perfil del cargo	3	
				No posee cursos de capacitación acordes al perfil del cargo	0	

b) Experiencia Laboral.

Se considerará la experiencia laboral de acuerdo a años de servicio y en cargos o funciones acordes al perfil del cargo.

Factor		Forma de medición	Puntaje	Pje Max
Experiencia Laboral	Experiencia relacionada al perfil del cargo	Posee 5 o más años en áreas relacionadas al perfil del cargo	10	30
		Posee entre 3 y 4 años en áreas relacionadas al perfil del cargo	7	
		Posee entre 2 y 3 años en áreas relacionadas al perfil	5	
		Posee entre 1 y 2 años en áreas relacionadas al perfil del cargo	3	
		Posee menos de 1 año en áreas relacionadas al perfil del cargo	0	

Experiencia en el área de las fuerzas de orden y seguridad	Posee 10 o más años de experiencia laboral en el área de las fuerzas armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) fuerzas de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones PDI) y Gendarmería de Chile.	20
	Posee entre 5 y 10 años de experiencia laboral en área de las fuerzas armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) fuerzas de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones PDI) y Gendarmería de Chile.	15
	Posee entre 3 y 5 años de experiencia laboral en área de las fuerzas armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) fuerzas de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones PDI) y Gendarmería de Chile.	10
	Posee 10 o más años de experiencia laboral en el área de las fuerzas armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) fuerzas de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones PDI) y Gendarmería de Chile.	5
	Posee entre 5 y 10 años de experiencia laboral en área de las fuerzas armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) fuerzas de orden y seguridad (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones PDI) y Gendarmería de Chile.	0

El puntaje de la primera etapa será la suma de los puntajes obtenidos en los dos factores indicados.

El puntaje de la primera etapa será la suma de los puntajes obtenidos en los dos factores indicados.

Pasarán a la siguiente fase los postulantes que obtengan el más alto puntaje, con un máximo de diez (10) postulantes. En caso de igualdad de puntaje, el Comité de Selección deberá seleccionar preferentemente, al postulante que haya obtenido el mayor puntaje en el factor "Experiencia Laboral", y luego en los subfactores "Capacitación" y "Formación Educacional", respectivamente.

El Comité de Selección publicará el resultado de la evaluación de esta etapa en la página web municipal www.munivina.cl la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso; fecha en la cual se dará a conocer la nómina y citación para las entrevistas, correspondientes a la segunda etapa.

6.2 EVALUACIÓN SEGUNDA ETAPA

El Comité de Selección evaluará a los candidatos para los cargos vacantes de acuerdo al factor "**Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo**", el cual pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias de los/las postulantes preseleccionados/as. La nota obtenida será ponderada con un 40%, por tanto, tendrá como puntaje máximo 40 puntos.

Este factor será evaluado por el Comité de Selección mediante la aplicación de una **Entrevista** a los/las preseleccionados/as, con el objeto de identificar las habilidades, conocimientos y competencias de acuerdo a los perfiles o preferencias de los cargos.

El día y lugar de entrevista a los seleccionados, se informará a través del sitio web www.munivina.cl en la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso.

Los postulantes que pasen a Entrevistas, y los documentos presentados no tengan código QR de validación (Tales como: Estudios, Certificado de Situación militar, entre otros), deberán solicitar en la Oficina de Partes, que los certificados originales sean cotejados con fotocopias simples presentadas por los propios interesados. Una vez efectuado el cotejo y habiendo estampado en la fotocopia simple el timbre de recepción, los originales le serán devueltos al postulante (Dictamen 18.968/94 de Contraloría General de la República).

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección calificará al postulante con un puntaje, de acuerdo a la tabla detallada a continuación. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores.

FACTORES	PUNTAJE	PUNTAJE MÁX
A.- Conocimientos técnicos deseables para el cargo		20 puntos
*El/la candidato/a cumple de forma muy satisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	20 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma satisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	15 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma regular con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	10 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma insatisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	5 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma muy insatisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	0 puntos	
B. Competencias y Habilidades deseables para el cargo		20 puntos
*El/la candidato/a cumple de forma muy satisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	20 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma satisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	15 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma regular con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	10 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma insatisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	5 puntos	
*El/la candidato/a cumple de forma muy insatisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	0 puntos	
Total puntaje		40 puntos

Una vez asignados los puntajes de cada factor y efectuada la ponderación de acuerdo a los porcentajes antes indicados, se sumarán los puntajes que resulten de los tres factores.

El puntaje mínimo, obtenido de la suma de los 3 factores, para ser seleccionado será de 50 puntos, este puntaje se obtiene de la sumatoria de los valores obtenidos de la primera y de la segunda etapa.

6.3 DE LAS TERNAS

El Comité de Selección ordenará a los/as postulantes seleccionados/as con el puntaje final obtenido, en orden decreciente y elaborará las ternas para cada una de las vacantes.

En igualdad de condiciones de mérito, el Comité de Selección deberá seleccionar preferentemente, al postulante que haya obtenido el mayor puntaje en el factor "Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo". De continuar la igualdad, se seleccionará preferentemente a los postulantes que hayan obtenido mayor puntaje en el factor "Experiencia Laboral", y luego en el factor "Formación Educacional y Capacitación".

El Comité de Selección propondrá a la Alcaldesa los nombres de los postulantes que hayan alcanzado los más altos puntajes, con un máximo de 3 por cada vacante, quien tiene facultad discrecional para elegir a cualquiera de los postulantes.

El Concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, esto es, cuando ninguno alcance el puntaje mínimo para ser seleccionado.

7. RESOLUCIÓN DEL CONCURSO

El Concurso será resuelto en la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso, seleccionando a una de las personas propuestas por el Comité en cada terna, resolución que será notificada personalmente o por carta certificada.

Los/las postulantes seleccionados deberán manifestar su aceptación del cargo y acompañar documentos probatorios de los requisitos de ingreso, en original, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, se procederá a nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en la terna.

8. CRONOGRAMA CONCURSO

ETAPA	FECHA
Publicación del llamado a concurso en diario de circulación regional o provincial	17 de Enero de 2025
Comunicación a municipios de la región	17 de Enero de 2025
Entrega y publicación de bases	17 de Enero de 2025
Cierre de recepción de postulaciones	29 de Enero de 2025
Evaluación Primera Etapa	29 de Enero, al 6 de Febrero de 2025
Publicación Puntaje Primera Etapa	7 de Febrero de 2025
Entrevistas	Desde el 10 al 13 de Febrero de 2025
Resolución del concurso	10 de Marzo de 2025 a más tardar
Asunción al cargo	a más tardar el 17 de Marzo de 2025

Anótese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.


JORGE COLLADO VILLAGRA
SECRETARIO MUNICIPAL (S)


MACARENA RIPAMONTI SERRANO
ALCALDESA



Lo que comunico a Ud., para su conocimiento y fines correspondientes.

SECRET. MUNICIPAL
 CONTROL
 JURÍDICO
 ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 PERSONAL
 FINANZAS/TESORERÍA
 CONCEJO
 ADM. MUNICIPAL
 EXPEDIENTE
 INTERESADOS
 OF. DE PARTES/ARCHIVO



0	1	-	1	7	-	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

PLACA 158- 14/01/2025

CONCURSO PUBLICO
ANEXO 2

**DECLARACION JURADA SIMPLE
PARA OPTAR A CARGO PUBLICO**

YO:

Nombres

Apellido Paterno

Apellido Materno

DOMICILIADO EN:

RUN: _____

POR EL PRESENTE DOCUMENTO DECLARO BAJO JURAMENTO:

1. NO ESTAR INHABILITADO (A) PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES O CARGOS PUBLICOS, NI HALLARME CONDENADO POR CRIMEN O SIMPLE DELITO.
2. NO TENER VIGENTE CONTRATOS O CAUCIONES ASCENDENTES A 200 UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES O MAS, NI TENER LITIGIOS PENDIENTES CON EL MUNICIPIO, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ART. 56° LETRA A) DE LA LEY 18.575.
3. NO TENER LA CALIDAD DE CONYUGE, HIJO, ADOPTIVO, NI PARIENTE HASTA EL TERCER GRADO DE CONSAGUINIDAD NI SEGUNDO DE AFINIDAD RESPECTO DE AUTORIDADES Y/O DE FUNCIONARIOS DIRECTIVOS, HASTA EL NIVEL DE JEFE DE DEPARTAMENTO O SU EQUIVALENTE, CONFORME LO ESTABLECIDO EN EL ART. 56° LETRA B) DE LA LEY 18.575.
4. NO ENCONTRARME SUSPENDIDO (A) EN VIRTUD DE RESOLUCION PENDIENTE DICTADA EN SUMARIO ADMINISTRATIVO, INSTRUIDO EN SERVICIOS MUNICIPALES, SEMIFISCALES, FISCALES, DE ADMINISTRACION AUTONOMA DE LA BENEFICENCIA O DE OTROS ORGANISMOS ESTATALES.
5. NO HABER CESADO EN UN CARGO PUBLICO COMO CONSECUENCIA DE HABER OBTENIDO UNA CALIFICACIÓN DEFICIENTE, O POR MEDIDA DISCIPLINARIA DICTADO EN SUMARIO ADMINISTRATIVO (Letra e de la Ley 18.883/89)

FIRMA DEL DECLARANTE

VIÑA DEL MAR, _____