



Documento de

Reglamento de concursos internos

Versión aprobada por RD N° 32-4/2025 del 22.10.2025 y modificativa RD N°40-8/2025 del 17.12.2025

TITULO I – Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.* El presente reglamento se aplicará a los procesos de concursos internos de los trabajadores del Banco de Previsión Social.

Se entiende por concurso, el procedimiento técnico y objetivo aplicado para la provisión de cargos o puestos.

Artículo 2. *Convocatoria y Difusión.* La convocatoria para los Concursos se efectuará a través de Comunicado al Personal, en forma tal que asegure su conocimiento por parte de todos los funcionarios, siendo de su estricta responsabilidad informarse de cada etapa y sus resultados.

Toda la información relativa a los concursos será publicada en los medios que disponga la Administración a tales efectos.

Artículo 3. *Notificaciones.* Las notificaciones serán efectuadas a través de Intranet Corporativa y en la página web del BPS, sin perjuicio de otros medios que pudieran ser determinados a fin de que se garantice a los concursantes el conocimiento de los resultados de todas las etapas.

TITULO II – De las Bases de Concurso

Artículo 4. *Bases del concurso.* Las bases de concurso serán elaboradas por Gestión Humana y serán aprobadas por Directorio en caso de los concursos por cargos, o por Gerencia General en el caso de los concursos por puestos.

Previo a la aprobación de las Bases de concurso se deberá tener informe de evaluación por parte de la Bipartita de Estatuto, Reglamento y Bases.

Artículo 5. *Contenido de las Bases.* Las bases contendrán toda la información sobre el concurso que no esté previsto en este reglamento. Entre ellas, los habilitados para concursar, demás cargos que puedan ser cubiertos por el llamado, la metodología de selección, el perfil de cargo y el Tribunal de concurso.

Artículo 6. *Unificación de Bases.* Los cargos del mismo escalafón, grado y perfil dentro de una misma Repartición o bajo una misma dependencia matricial, se concursarán en el mismo proceso de selección y estarán comprendidos en una misma base.

TITULO III – De los Tribunales de Concurso

Artículo 7. *Integración de los Tribunales.* Los Tribunales serán designados por el Directorio o Gerencia General, según la responsabilidad de aprobación de las bases y estarán constituidos por tres titulares, uno de los cuales lo presidirá y como mínimo dos suplentes.

El cargo presupuestal de los miembros del Tribunal deberá ser superior o igual al cargo que se concursa.

Los integrantes del Tribunal deben ser funcionarios, con una antigüedad no menor a cinco años en el organismo.

Para los cargos de Alta Gerencia, cargos R22 y R23 el Tribunal podrá ser integrado por miembros externos.

La integración de los Tribunales podrá incluir funcionarios de áreas destino de los cargos a concursar y funcionarios de otras áreas. Asistirán al Tribunal funcionarios de Gestión Humana en carácter de asesoramiento técnico y del área que se concursará en caso de que no formen parte del Tribunal.

El Tribunal actuante, a través de Gestión Humana, podrá solicitar asesoramiento técnico externo (priorizando que se realice a través de la Universidad de la República) o interno para la realización de alguna de las etapas del proceso concursal, cuando la temática así lo amerite, debido al nivel de especificidad del perfil del cargo.

Artículo 8. Ausencias y suplencias. En caso de ausencia temporal de 10 días hábiles o más, de cualquiera de los titulares, se convocará a los suplentes designados hasta el reintegro de los mismos. La sustitución se realizará por corrimiento; en caso de ausencia del presidente lo sustituye el segundo miembro como titular, en caso de ausencia del segundo miembro lo sustituirá el tercer miembro y así sucesivamente.

Lo establecido en el párrafo anterior no es aplicable en el caso de los Tribunales que cuenten con un miembro externo a la Organización. En caso de ausencia definitiva de éste, se requerirá una nueva designación.

Si las características del concurso lo justificaren, ya sea por el número de concursantes o por la especificidad que tenga, podrán actuar los miembros designados como titulares y suplentes simultáneamente. La fundamentación de esta participación deberá quedar debidamente documentada.

Artículo 9. Principios de actuación y confidencialidad. Los miembros de los Tribunales regirán su actuación acorde a los principios de ética, imparcialidad y buena fe, tomando sus decisiones objetivamente y adecuándose a lo establecido en este reglamento y en las bases del llamado.

El conjunto de sus actuaciones tendrá carácter confidencial, el que se mantendrá hasta que se notifique a los participantes de lo que resuelva el Directorio respecto al proceso del concurso, con excepción de lo referente a la prueba psicolaboral, la que se regirá por las disposiciones específicas que la regulan.

Artículo 10. Responsabilidades. Será responsabilidad de los integrantes del Tribunal asegurar la eficaz ejecución de los procedimientos realizados, así como el cumplimiento de los plazos, debiendo justificar los motivos en caso de incumplimiento.

Artículo 11. Excusaciones y Recusaciones. Los integrantes del Tribunal designados deberán excusarse de participar cuando medie cualquier circunstancia que pueda afectar el tratamiento equitativo de los concursantes. En este caso deberán esgrimir las razones y solicitar a la Gerencia General su sustitución, previo conocimiento y actuación de Gestión Humana.¹

¹ Reglamento de procedimiento administrativo, Art. 3: los funcionarios intervinientes en el procedimiento administrativo deberán excusarse y ser recusados cuando medie cualquier circunstancia comprobable que pueda afectar su imparcialidad por interés en el procedimiento en que intervienen o afecto o enemistad en relación a las partes, así como por haber dado opinión concreta sobre el asunto en trámite (prejuzgamiento).

Asimismo, por razones fundadas y mediante presentación por escrito a Gestión Humana, cualquiera de los concursantes podrá recusar a uno o más miembros del Tribunal designado antes de finalizado el plazo de inscripción al llamado.

Artículo 12. Decisiones del Tribunal. Las decisiones deberán tomarse por mayoría simple en todos los casos, dejando constancia en actas de las resoluciones que tome el cuerpo en cada instancia que se reúnan. De no producirse consenso deberán fundamentarse en actas ambas posiciones.

TITULO IV – Representantes

Artículo 13. Representante sindical. La Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social designará un representante y como mínimo un suplente, para participar en el proceso de concurso.

Artículo 14. Representante de los concursantes. Si los inscriptos al concurso son tres o más, podrán elegir a un funcionario que los represente. A estos efectos deberán proporcionar a Gestión Humana los nombres de los candidatos, para que sea instrumentada la elección. Este Representante será nombrado por mayoría simple y quien obtenga el segundo lugar actuará como suplente en caso de renuncia o ausencia del titular. Para el caso de empate se procederá a realizar un sorteo para definir el titular y el suplente.

Artículo 15. Excusaciones y Recusaciones. Los concursantes podrán recusar a cualquiera de los representantes, por razones fundadas y mediante presentación por escrito a Gestión Humana.

En el caso del representante sindical se gestionará la recusación con la ATSS.

Artículo 16. Principios de actuación y confidencialidad. Los representantes regirán su actuación acorde a los principios descriptos en el Art. 9 del presente reglamento.

Artículo 17. Participación de los representantes. Estos representantes deberán ser informados sobre el desarrollo del concurso y serán convocados a todas las reuniones del Tribunal. Tendrán derecho a voz pero sin voto, pudiendo dejar constancia de sus observaciones en las actas correspondientes, así como en el Informe Final.

Artículo 18. Responsabilidad de los representantes. Es responsabilidad de los representantes participar en todas las instancias del proceso concursal, excepto en la definición del contenido de la prueba de competencias. Asimismo, deberán participar en las instancias de devolución solicitadas por los concursantes, excepto en la evaluación psicolaboral.

Artículo 19. Comunicaciones con los concursantes. Las comunicaciones que realicen serán efectuadas a todos los concursantes en un mismo acto. En caso de recibir observaciones de algunos de los concursantes, será obligación de los representantes, poner en conocimiento al resto de los mismos.

TITULO V – Del proceso de Concurso

Artículo 20. Inicio del proceso de concurso. Se dará inicio a las actividades con la primera reunión entre los integrantes del Tribunal (titulares y suplentes), los representantes y Gestión Humana.

Artículo 21. Contenido de las etapas. El Tribunal del concurso será responsable de definir los contenidos de las etapas del concurso, para lo que deberá remitirse al perfil del cargo, a excepción de la evaluación psicolaboral.

Deberán registrar en las actas, los criterios de evaluación utilizados en cada una de ellas para su publicación conjuntamente con los resultados de las etapas.

Artículo 22. Anonimato y transparencia. La prueba de competencias y el plan de acción se calificarán reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo. Cualquier circunstancia atribuible al concursante que impida mantener el anonimato, será causal de anulación de su prueba. También lo será cualquier comportamiento que afecte la equidad y transparencia en cualquier etapa.

Artículo 23. Inasistencia a las etapas. La no concurrencia del concursante a cualquiera de las etapas de la selección determinará la imposibilidad de continuar en el proceso concursal.

Artículo 24. Publicaciones. El Tribunal del concurso deberá informar del resultado de cada etapa a Gestión Humana para su publicación.

Artículo 25. Evaluación psicolaboral. La evaluación psicolaboral de los concursantes, así como la propuesta de estudios psicolaborales, es responsabilidad de Gestión Humana, quien deberá establecer con el Tribunal aquellos aspectos en los que se deba hacer énfasis para evaluar el ajuste al perfil del cargo. Dicha evaluación se remitirá al Tribunal con carácter reservado.

Artículo 26. Informe final. Una vez finalizado el proceso del concurso, el Tribunal deberá elaborar el informe final, que incluirá las actas de reunión, los rankings parciales, los criterios adoptados para evaluar a los concursantes, el ranking final y las observaciones que puedan contribuir a un mejor conocimiento del desarrollo del proceso.

Artículo 27. Devoluciones. Los concursantes podrán presentar observaciones sobre los resultados de las etapas eliminatorias durante el proceso concursal. El responsable de la etapa correspondiente deberá responderlas antes del comienzo de la próxima.

Una vez efectuadas las designaciones, el Tribunal deberá realizar las devoluciones solicitadas por los concursantes individualmente, convocando a los representantes.

Artículo 28. Comunicaciones. Las comunicaciones sobre el proceso concursal serán gestionadas a través de Gestión Humana. Las consultas de las concursantes dirigidas al Tribunal serán canalizadas a través de los representantes.

TITULO VI – De los Plazos

Artículo 29. Designación de los representantes. En caso de que los concursantes no hayan elegido un representante por mayoría simple durante su inscripción, tendrán 5 días hábiles para nombrarlo.

La ATSS dispondrá de 5 días hábiles desde la fecha de finalizada la inscripción para nombrar al representante sindical. El no cumplimiento de este plazo no interrumpe la continuidad del proceso de concurso.

Artículo 30. Del Tribunal. El plazo de actuación del Tribunal no podrá superar los 15 días hábiles para cada etapa, pudiendo prorrogarse este plazo en los concursos masivos.

Artículo 31. Temas recomendados para la prueba. Los materiales recomendados para la prueba deberán ser publicados como máximo, 10 hábiles después de la primera reunión del Tribunal. El plazo entre la publicación de dicho temario y la prueba no podrá ser inferior a los 15 días hábiles.

Artículo 32. Devoluciones. Para solicitar la devolución de las instancias eliminatorias, los concursantes dispondrán de 3 días hábiles a partir de la publicación de los resultados de la etapa. El responsable de la etapa dispondrá de 5 días hábiles para efectuarlas.

Para solicitar la devolución de los resultados del proceso, los concursantes dispondrán de 10 días hábiles a partir de la publicación de la resolución de Directorio o Gerencia General que los designe. Dichas devoluciones deberán ser efectuadas antes de los 30 días de la fecha en que se comunicó la resolución.

TITULO VII – De la Metodología de Selección

Artículo 33. Responsabilidades. Gestión Humana será responsable de la aplicación del presente reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades que les competen al Tribunal actuante y a los representantes.

Artículo 34. Habilitados a concursar. El requisito mínimo habilitante en todos los procesos concursales será poseer formación en bachillerato completo de Secundaria o DGETP-UTU, o formación superior.

- Para los concursos de jefatura y gerencial, es requisito contar con 5 años de antigüedad en el organismo y una permanencia mínima de 2 años en cargo presupuestal habilitante.
- Para los concursos de supervisión y jefatura se puede concursar desde el grado más bajo, excepto contratos de función pública.
- Para los cargos gerenciales hasta el grado 20, están habilitados desde el grado 11 independiente del escalafón en que revistan.
- Para los concursos de Alta Gerencia, Escalafón R, están habilitados desde el grado 15 para acceder al grado 21 y 22; desde el grado 18 para acceder al grado 23.
- Para los concursos del Escalafón R, es requisito contar con 10 años de antigüedad en el organismo y una permanencia mínima de 5 años en cargo presupuestal de supervisión.

Artículo 35. La metodología de selección se ajustará a las características del cargo/puesto que se concurra.

Artículo 36. Evaluación de antecedentes. Se valorará la experiencia laboral del concursante en los últimos 5 años, calculada a la fecha de cierre del período de inscripción al concurso.

No será factible de adjudicar puntaje adicional por la subrogación o designación interina.

En caso de concursantes que se encuentren subrogando, o en interinato, se valorará la experiencia laboral de los 5 últimos años en el cargo presupuestal que reviste, respetando lo establecido en el Art. 32 del Estatuto del funcionario.

Ningún tipo de licencia legal durante el período a considerar afectará esta evaluación.

Los criterios de evaluación de la actuación funcional deberán ser establecidos y publicados antes de comenzar la evaluación de esta etapa.

Artículo 37. Valoración de antecedentes. Para la valoración de este ítem se considerará la experiencia vinculada con el área, Repartición, o Unidad matricial, del cargo a que se aspira, tanto en lo que refiere a actividades realizadas por el concursante, como en el aspecto temporal. Se podrá otorgar puntajes intermedios en el caso de que el concursante no tenga experiencia en la totalidad de las áreas requeridas, o cumpla parcialmente con ellas.

Para esta valoración se considerará la información brindada por el concursante en los antecedentes presentados, la que deberá ser validada por el superior inmediato en caso de ser necesario.

Artículo 38. Evaluación de la formación curricular y no curricular. Se valorará la formación que esté relacionada directamente con el cargo/puesto que se concursa.

Serán validados los cursos con evaluación, cuyos certificados especifiquen una carga horaria mayor o igual a 12 horas o se adjunte acreditación de dicha carga emitida por la organización que dictó el curso.

Artículo 39. Evaluación de competencias técnicas: El Tribunal actuante considerando los requisitos del cargo a concursar diseñará las pruebas de aptitudes correspondientes, las que evaluarán los conocimientos y habilidades de los concursantes.

Artículo 40. Etapas eliminatorias: El puntaje mínimo obtenido en todas las etapas deberá ser el que se describe en el "Cuadro de Valoración" y su calificación mínima, de acuerdo, al cargo/puesto que se aspira, para que el concursante pueda continuar en el proceso de selección según cada etapa.

Artículo 41. Plan de acción: En concursos de Alta Gerencia y Gerencia Media, cada concursante deberá realizar una propuesta en forma presencial, cuya pauta será proporcionada por el Tribunal del concurso al momento de la realización de esta etapa y estará relacionada con la temática del Área que se concursa, a fin de evaluar competencias y grado de efectividad para el puesto al que se aspira.

Artículo 42. Evaluación Psicolaboral: Se realizará una evaluación psicolaboral de cada concursante de su grado de ajuste al perfil del cargo. Para los cargos de nivel gerencial esta etapa es eliminatoria.

Será realizada por Equipo Técnico interno o en casos excepcionales por equipo externo al Organismo, lo que se establecerá en las Bases del concurso.

Se entregará Informe al Tribunal, el que deberá ser devuelto a Gestión Humana para su guarda.

Para aquellos casos en que los aspirantes hayan realizado otras pruebas psicolaborales dentro de un período de 2 años anteriores o posteriores a la fecha de cierre de la inscripción, el Equipo de Psicólogos podrá utilizar dicho material del concursante como insumo para la actual evaluación,

siempre que fuera de un perfil similar al que se hubiera concursado, salvo que el concursante solicite una nueva evaluación.

Artículo 43. Entrevista con el Tribunal. El Tribunal del concurso entrevistará a los postulantes a los fines de complementar la información obtenida de las etapas anteriores, así como en aquellos aspectos que se consideren relevantes para el ejercicio del cargo.

TITULO VIII – Antecedentes Sumariales

Artículo 44. Sumarios con Resolución. Se abatirán los antecedentes sumariales, cuyas sanciones hubieran sido aprobadas por Directorio en los últimos cinco años a la fecha de cierre de inscripción al llamado, aplicando por cada día de suspensión 0.5 puntos del total del puntaje obtenido.

Artículo 45. Sumarios administrativos en trámite. Los funcionarios que se encuentren sometidos a procedimiento disciplinario, en caso de alcanzar el puntaje mínimo exigido, no podrán acceder al cargo hasta que no haya recaído la resolución de la jerarquía correspondiente. En estos casos la asignación del cargo quedará en suspenso, quedando pendiente la aplicación del abatimiento dispuesto en el artículo anterior.

TITULO IX – Designación y Asignación de destino

Artículo 46. Designaciones. A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de las etapas evaluadas, requiriéndose como mínimo de aprobación el 60% del total del puntaje.

El concursante será designado por Directorio para ocupar el cargo objeto del llamado, de acuerdo con el orden de prelación establecido en el ranking final del concurso.

En caso de igualdad de puntajes entre los aspirantes, se definirá su lugar en el ranking según el mejor ajuste al perfil del cargo obtenido en la evaluación psicolaboral. Si en este supuesto aún hubiere empate, se tomará el valor de la prueba de conocimientos. Y si igualmente persistiera el empate se definirá por sorteo.

Artículo 47. Vigencia de los rankings. Los rankings resultantes de los concursos internos, a partir de la fecha de homologación por la autoridad competente, tendrán una vigencia máxima de 36 meses, salvo que las Bases establezcan un período diferente. Las nuevas vacantes de igual cargo/puesto, cualquiera sea la causa de estas, podrán ser cubiertas siguiendo el ranking del concurso, si las bases así lo disponen.

Artículo 48. Listas de prelación. Los cargos vacantes se ofrecerán según el orden de ranking mediante consulta para elección. Si surgen nuevas vacantes, se repetirá el procedimiento. Ante rechazo del destino, si se generan nuevas vacantes, se ofrecerán nuevamente desde del primer concursante que no haya aceptado destino, siguiendo el orden de prelación.

TITULO X – Cuadro de Valoración

Artículo 49. Las etapas de los concursos tendrán la siguiente distribución de puntajes:

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	GERENCIA		JEFATURA/SUPERVISIÓN		EJECUCIÓN	
		PUNTAJE		PUNTAJE		PUNTAJE	
Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	15		10		no corresponde	
	Formación curricular	7		3,5		no corresponde	
	Formación no curricular	5		2,5		no corresponde	
Total evaluación actuación y formación		27		16		No corresponde	
Prueba de competencias técnicas		28		44		70	
Suma de Etapas I y II		MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO
		33	55	36	60	42	70
Plan de acción		15		no corresponde		no corresponde	
Evaluación Psicolaboral		MÍNIMO	MÁXIMO	30		30	
		8	20				
Entrevista		10		10		no corresponde	
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO
		60	100	60	100	60	100

TITULO XI – Concursos para Cargos Profesionales o Técnicos

Artículo 50. Disposición de cubrir las vacantes. El Directorio del BPS dispondrá cada dos años, la realización de llamados a concurso siempre que existan vacantes de cargos profesionales o técnicos, cuyo requisito excluyente es poseer título profesional universitario, título terciario o avance de carrera profesional o terciaria.²

Artículo 51. Inscripción. La Gerencia de Gestión Humana iniciará el proceso de cambio de escalafón habilitando la inscripción.

Artículo 52. Habilitados. Será condición para estar habilitado a concursar, haber registrado las acreditaciones correspondientes en las bases de datos del organismo a la fecha de cierre del período de inscripción.

Artículo 53. Designación directa. Si la cantidad de vacantes es mayor o igual al total de postulantes habilitados, se designarán en forma directa por Directorio, previa verificación de los requisitos excluyentes mencionados en el artículo anterior.

Artículo 54. Concursos. Si la cantidad de vacantes es menor al total de postulantes habilitados, se confeccionará un ranking por cada uno de los cargos vacantes, según las etapas: Antecedentes y Prueba de Conocimientos.

Etapas I: Antecedentes - máximo de 40 puntos:

- a. Antigüedad en el organismo según el último vínculo al 31 de diciembre del año anterior al año en que se cubre la vacante. Se otorgará 2 puntos por cada año, con un máximo de 15 años.
- b. Antigüedad de expedición del título o fecha de obtención del requisito excluyente al 31 de diciembre del año anterior al año en que se cubre la vacante. Se otorgará 1 punto por cada año con un máximo de 10 años.
- c. Se aplicará una deducción de 0.5 puntos por cada día de suspensión, conforme al Título VIII, "Antecedentes Sumariales".

Etapas II: Prueba de conocimientos con un máximo de 60 puntos:

Todos los participantes deberán realizar una única prueba de conocimientos generales, confeccionada por un Tribunal especialmente designado, independientemente de los cargos a los que aspiran, diseñada a efectos de relevar conocimientos de funcionamiento del organismo y de Seguridad Social.

Artículo 55. Excepción para avances de carrera. Si la cantidad de vacantes es menor al total de postulantes habilitados en caso de los cargos cuyo requisito excluyente es contar con título intermedio o avance de carrera, las etapas serán: Antecedentes y Prueba de Conocimientos.

Etapas I: Antecedentes - máximo de 45 puntos:

² Requisitos excluyentes: título emitido y con las condiciones de aprobación en Ministerio de Salud Pública y de la Suprema Corte de Justicia u otras que dicte la autoridad competente en caso de corresponder.

- a. Antigüedad en el organismo según el último vínculo al 31 de diciembre del año anterior al año en que se cubre la vacante. Se otorgará 3 puntos por cada año con un máximo de 15 años.
- b. Se aplicará una deducción de 0.5 puntos por cada día de suspensión, conforme al Título VIII, "Antecedentes Sumariales".

Etapa II: Prueba de conocimientos - máximo de 55 puntos.

Esta prueba se realizará en las mismas condiciones que se describen en el Art. 54 del presente reglamento.

Artículo 56. Rankings. Las vacantes serán cubiertas según los rankings resultantes del proceso, en primera instancia con funcionarios presupuestados. En caso de persistir cargos vacantes, podrán ser ocupados por funcionarios con contrato de función pública.

Artículo 57. Empates. En caso de registrarse empate en alguno de los puntajes del ranking, se definirá la posición de acuerdo con el puntaje de la Prueba de conocimientos. De persistir el empate se definirá en función a la Antigüedad en el organismo y si continúa el empate en alguna posición del ranking, la misma se resolverá por sorteo.

Artículo 58. Asignación de destino. Deberá ser realizada según lo dispuesto en el Art. 48 del presente reglamento.

Artículo 59. Vigencia de los rankings. Los rankings tendrán una vigencia máxima de 24 meses desde la fecha de homologación por la autoridad competente, quien podrá disponer la provisión de las nuevas vacantes de igual cargo cualquiera sea la causa de estas, siguiendo el ranking aprobado.

Si existen vacantes que no es posible cubrir con las listas de prelación vigente, Directorio podrá disponer nuevos llamados antes del período referido en el Art 50.

Artículo 60. Designaciones. En todos los casos las incorporaciones se producirán por el último grado del cargo respectivo.