



**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL  
DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA**

**BASES  
PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO**

**ABOGADO/A AUXILIAR  
DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE ALTO HOSPICIO  
REGIÓN DE TARAPACÁ**

**CÓDIGO: CP-01.2021**

**MARZO - 2021**

## **I. ASPECTOS GENERALES**

La Corporación de Asistencia Judicial es un Servicio Público, descentralizado y sin fines de lucro, integrante de la Administración del Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.632 en concordancia con el artículo 3 del DFL N° 944 de 1981 del Ministerio de Justicia. Tiene por finalidad prestar asistencia jurídica y judicial gratuita a personas en situación de vulnerabilidad, dando así cumplimiento al mandato contenido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. En atención a la naturaleza de Servicio Público de la Corporación, sus dependientes **son funcionarios públicos** y deben sujetarse a los principios rectores de la Administración Pública, contenidos en las normas de orden público, particularmente, la Constitución Política de la República, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, las normas sobre Probidad Administrativa, sin perjuicio de que el vínculo contractual que surja entre el funcionario y la Institución se regulará por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, sus normas anexas y complementarias, el Reglamento Interno de la Corporación y las cláusulas contenidas en los respectivos contratos de trabajo y sus anexos.

A su vez, el artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución Política, consagra el principio de igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, respectivamente, haciendo mención expresa al derecho que toda persona tiene a defensa jurídica en la forma que la ley señale, sin que ninguna autoridad o individuo pueda impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. En consecuencia, la ley deberá arbitrar los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismo. A su vez, señalará los casos y establecerá la forma en que las personas naturales víctimas de delitos dispondrán asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por la Constitución y las leyes.

Dentro de los servicios que entrega la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, se encuentran las siguientes líneas: Orientación e Información, Asesoría y Patrocinio Judicial, Solución colaborativa de Conflictos, Prevención y Promoción de Derechos y Atención Integral a víctimas de Delitos Violentos.

## **II. CONDICIONES GENERALES DEL PROCESO**

La Corporación de Asistencia Judicial llama a un proceso de selección de antecedentes para la obtención de personal en el cargo de **ABOGADO/A AUXILIAR del Consultorio Jurídico de Alto Hospicio**, con asiento en la ciudad de Alto Hospicio, sin perjuicio de dar cobertura en todos los Tribunales de Justicia de las comunas que integran la Región de Tarapacá.

En atención a la calidad de **Proceso de Selección Público** podrán participar de él todas las personas que prestan servicios en las Corporaciones de Asistencia Judicial del país, así como también personas externas a ellas que reúnan las condiciones que se expresarán.

Todos los gastos en que incurra el postulante originados en la presentación de sus antecedentes serán de su cargo sin derecho a reembolso. Los antecedentes presentados **no serán devueltos** al postulante en ninguna de las etapas del proceso.

Asimismo, todos los documentos generados a raíz del presente proceso de selección por la Corporación de Asistencia Judicial serán de propiedad de ésta.

El proceso de selección se regulará por la normativa que rige a la Corporación, las presentes bases, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y por el Procedimiento de

Obtención de Personal Vigente para el reclutamiento de los funcionarios de las CAJ, en todo cuanto fuere procedente.

### **1. Requisitos Generales**

Podrán participar en el presente proceso de selección toda persona que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de título de Abogado/a otorgado por la Excma. Corte Suprema de Justicia, con a lo menos **dos años** de antigüedad a la fecha del cierre del proceso de postulación.
- b) No haber cesado en un empleo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- c) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- d) No encontrarse sujeto a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado DFL 1-19.653).
- e) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.

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 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, DFL N°1-19.653, tales son:

- 1) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJTA.
- 2) Tener litigios pendientes con la CAJTA, 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.
- 3) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contrato o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJTA.
- 4) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de jefe de Departamento inclusive o su equivalente.
- 5) Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
- 6) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios establecidos para el ejercicio de las labores del cargo que se intenta proveer, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente con un máximo de 12 horas semanales. En consideración a lo señalado, el cargo a proveer requiere dedicación exclusiva, dentro de la jornada laboral pactada.

## CARGO A PROVEER

<b>Nombre del cargo</b>	<b>: ABOGADO/A AUXILIAR</b>
<b>Lugar de Desempeño</b>	<b>: CONSULTORIO JURÍDICO DE ALTO HOSPICIO</b>
<b>Nº de vacantes</b>	<b>: 01</b>
<b>Título</b>	<b>: Abogado/a</b>
<b>Estamento</b>	<b>: Profesional</b>
<b>Calidad jurídica</b>	<b>: Indefinida, sujeta a evaluaciones. (Ver Nota 1).</b>
<b>Dependencia Jerárquica</b>	<b>: Abogado/a Jefe/a Consultorio Jurídico de Alto Hospicio</b>
<b>Carga Horaria</b>	<b>: 25 horas semanales (que totalizan 100 horas mensuales).</b>
<b>Modalidad contractual</b>	<b>: Contrato Trabajo</b>
<b>Región que comprende</b>	<b>: Región de Tarapacá</b>
<b>Ciudad de asiento</b>	<b>: Alto Hospicio (sin perjuicio del deber de desplazarse a las demás comunas y localidades que comprende la región de Tarapacá).</b>
<b>Sueldo Base Bruto Mensual</b>	<b>: \$1.255.147.- (Ver nota 2)</b>

**Nota 1.-** El sistema de contratación contempla la sujeción de la continuidad en el cargo a una evaluación de desempeño del funcionario en la unidad, que se extenderá inicialmente por **cuatro meses**, tras lo cual el funcionario será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin y, con su mérito deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación en el cargo de modo definitivo. Si al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, el contrato de trabajo concluirá de modo definitivo, lo que decidirá el(a) Director(a) General.

Si el postulante seleccionado estuviere vinculado con la Corporación a través de contrato de trabajo indefinido, se mantendrá plenamente vigente la modalidad de contratación existente a la fecha de presentación de su oposición, siendo modificadas las cláusulas contractuales relativas a las funciones, unidad en que se desempeña, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, remuneraciones y demás que fueren pertinentes, conforme a las condiciones publicadas para el presente concurso, destinándose al nuevo cargo por un período de cuatro meses al término del cual será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de su continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en el cargo. En caso de que la evaluación de la jefatura no fuere favorable (ya sea en el primer o segundo periodo de evaluación, si lo hubiere), el funcionario designado deberá reincorporarse a su anterior cargo y unidad, con las mismas condiciones contractuales que regían su relación con la Corporación previo al presente concurso.

Si el postulante seleccionado tuviere contrato a plazo fijo con la Corporación, se aplicará lo señalado en el párrafo precedente respecto de las modificaciones a dicho contrato, en todo cuanto fuere compatible con su modalidad de contratación. Respecto a la duración de la nueva designación, ella deberá ejecutarse hasta el vencimiento del plazo contrato original, tras lo cual el funcionario será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en el cargo, si al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, el contrato de trabajo concluirá de modo definitivo, lo que decidirá el(a) Director(a) General.

**Nota 2.-** El oponente que al momento de ser designado en el cargo estuviere vinculado con la Corporación a través de un contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo, durante el período de duración en el cargo concursado percibirá los bonos o asignaciones y por los porcentajes que hubiere estado percibiendo hasta el día anterior al de la fecha de cierre de las postulaciones.

Si el oponente al momento de ser designado en el cargo no estuviese vinculado a la Corporación a través de contrato, además del sueldo base bruto mensual señalado, tendrá derecho a percibir los bonos de desempeño componente fijo, de modernización componente fijo, compensatorio en caso de ser procedente y de zona extrema, todo ello conforme a las políticas y directrices impartidas por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para el año respectivo.

La Corporación no pagará suma alguna de dinero superior a la que surja de la fórmula antes señalada, de modo tal que, todos los gastos en que incurra el oponente seleccionado para su traslado desde la ciudad, comuna o localidad donde mantiene su domicilio o residencia y hasta la ciudad, comuna o localidad donde deba prestar sus servicios, tanto las personales como de su grupo familiar, serán de su propia cuenta, así como toda otra que surja como consecuencia de la prestación de sus servicios al cargo que se intenta proveer.

<b>CARGO</b>	<b>ABOGADO/A AUXILIAR</b>
<b>Objetivo principal del cargo</b>	Proporcionar orientación y asesoría jurídica a todas las personas que así lo requieran, y patrocinar judicialmente a los usuarios del servicio, especialmente, a aquellos que se atiendan en el Consultorio Jurídico de Alto Hospicio.
<b>Formación, experiencia, conocimientos</b>	Título profesional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de Abogado/a, otorgado por la Corte Suprema.</li> </ul> Experiencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 2 años de ejercicio profesional al cierre de la postulación.</li> </ul> Especialización / Capacitación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseable Estudios y Cursos de Formación Educacional (postítulo, postgrado y/o capacitaciones) en las áreas del derecho civil, derecho de familia y/o litigación).</li> <li>• Deseable formación en mediación y/o mecanismos de solución alternativa de conflictos.</li> </ul>
<b>Funciones Principales</b>	a) Orientación e Información: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar atención en orientación e información en todas las materias consultadas.</li> <li>- Efectuar entrevista judicial a los usuarios nuevos que ingresan al servicio, orientándolos jurídicamente. Sea ésta desarrollada en los centros de atención o en los móviles determinados para ello.</li> <li>- Efectuar derivaciones a otros profesionales del mismo u otro Consultorio Jurídico, Centro, o Unidad de la CAJTA cuando fuere necesario.</li> </ul> b) Patrocinio de causas judiciales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar jurídicamente la consulta del usuario y determinar la viabilidad de la acción judicial pretendida por éste.</li> <li>- Orientar e informar al usuario respecto de la acción judicial procedente</li> </ul>

	<p>en el caso concreto y el resultado que se puede obtener en juicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumir personalmente la representación judicial del usuario, ejecutando todas las acciones necesarias para la consecución del objetivo establecido para la causa.</li> <li>- Informar personalmente a los usuarios respecto del estado de avance de sus juicios cuando estos lo requieran.</li> <li>- Realizar alegato en Cortes de aquellas causas bajo su tramitación y/o responsabilidad y que requieran la intervención directa del abogado cuando corresponda.</li> </ul> <p>c) Apoyar la conducción de prácticas de los postulantes a título de abogado, cuando corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinar, supervisar y evaluar personalmente las gestiones judiciales realizadas por los postulantes asignados bajo su cargo por el Abogado Jefe.</li> <li>- Realizar control de carpetas personalmente correspondientes a las causas tramitadas por los postulantes que eventualmente se encuentren a su cargo.</li> <li>- Revisar y corregir los escritos judiciales de los postulantes que se encuentren a su cargo.</li> </ul> <p>d) Difusión de Derechos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en actividades de orientación, difusión y capacitación en temáticas jurídicas, dirigidas a la comunidad. Sean estas organizadas desde la Dirección Regional, Dirección General o del mismo Consultorio, Centro, Oficina u Unidad al que fuere asignado.</li> </ul> <p>e) Resolución Alternativa de Conflictos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar resoluciones alternativas de conflicto en conjunto con el equipo de trabajo, en todos aquellos casos que le sean asignados en forma exclusiva o en conjunto con otros profesionales.</li> <li>- Aplicar la resolución alternativa al conflicto, con voluntad de las partes.</li> <li>- Monitorear y evaluar los resultados de la solución aplicada.</li> </ul>
<p><b>Principales Obligaciones y Prohibiciones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Por tratarse de recursos públicos, se hacen extensivas las obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades contenidas en las normas sobre Probidad Administrativa del DFL 1-19.653, particularmente las contenidas en los artículos 52, 53, 54 letras a), b) y c) y artículo 56 y en las demás normas correspondientes.</li> <li>➤ El/la Funcionario/a prestará sus servicios en las dependencias destinadas al funcionamiento del Consultorio Jurídico de Alto Hospicio, sin perjuicio del deber de desplazarse a las distintas comunas y localidades que comprende la Región de Tarapacá, e incluso pernoctar en dichas localidades en caso de ser necesario, para el desarrollo íntegro de sus funciones.</li> <li>➤ No podrá realizar cualquier tipo o forma de actividad económica de orden particular dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de modo que el cargo es de carácter exclusivo.</li> <li>➤ No podrá utilizar los bienes de la Corporación, de toda clase, con fines particulares.</li> <li>➤ Las demás específicas que se consignen en el contrato de trabajo.</li> </ul>

### III. ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

#### 1. DIFUSIÓN:

La difusión del presente Proceso de Selección realizará mediante publicación en la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y en la página web institucional [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl) en la sección concursos.

El solo hecho de ingresar su postulación a través de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y sometimiento a éstas.

#### 2. POSTULACIÓN:

Las postulaciones deberán ingresarse a través del Portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **día 12 de marzo de 2021 y hasta las 23:59 horas del día 23 de marzo de 2021**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos al indicado.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones del proceso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

#### 3. DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN:

##### 3.1. Antecedentes para la postulación obligatorios para la Etapa Evaluación Formal.-

Los postulantes al empleo deberán presentar de manera **obligatoria** los siguientes antecedentes:

- a) Certificado de título profesional de Abogado otorgado por la Corte Suprema, que dé cuenta de la posesión del título con a lo menos 2 años de antigüedad a la fecha de cierre del proceso de postulación.
- b) Currículum Vitae en formato libre.
- c) Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente.
- d) Declaración jurada simple que acredite que el/la postulante, no se encuentre afecto a las inhabilidades, tal como se indica en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

Estos documentos serán revisados en la etapa de "Evaluación Formal de Antecedentes" a objeto de verificar su pertinencia y permitir al postulante continuar con la siguiente etapa.

##### 3.2. Antecedentes para la Evaluación Curricular.-

Estos documentos serán analizados por el Comité de Selección, **a objeto de otorgar la ponderación respectiva según tabla señalada en la etapa de "Evaluación Curricular"**. Lo anterior, sin perjuicio que la no presentación de estos antecedentes o su presentación incompleta facultará al Comité a otorgar el puntaje mínimo:

- a) Certificado que acredite experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido solo si indica claramente el período laboral, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien

emite el certificado. Para funcionarios/as de la CAJTA, ésta se reserva el derecho de corroborar la información señalada. (Se adjunta formato referencial). Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.

- b) Certificado/s de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado con duración de 80 horas cronológicas a lo menos, en derecho civil, derecho de familia, litigación oral, mediación y/o mecanismos de solución alternativa de conflictos; debiendo acreditarse las horas de duración, de modo tal que no se asignará puntaje a aquellos antecedentes que no especifiquen la fecha de duración y el número de horas curriculares que comprenden. Se considerarán solo aquellos estudios que a la fecha de cierre de las postulaciones se encuentren concluidos y dispongan del título respectivo, no serán considerados los estudios en proceso de ejecución o en proceso de titulación. Aquellos certificados de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado en las materias ya señaladas con una duración menor a 80 horas cronológicas, serán evaluados en el subfactor de Capacitación y Perfeccionamiento.
- c) Certificado/s de capacitación/es en derecho civil, derecho de familia, litigación oral, mediación y/o mecanismos de solución alternativa de conflictos. Sólo se considerarán aquellas capacitaciones que se hubiesen realizado durante los 5 años previos a la fecha de cierre de las postulaciones, de modo tal que las que se invoquen deberán indicar claramente la fecha de su realización y las horas cronológicas, además, deberán encontrarse completamente concluidas.

Tratándose de cualquier tipo de documento otorgado en el extranjero, sólo se tendrán por acompañados aquellos que hubieren sido legalizados ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y/o apostillados ante la autoridad competente, según corresponda; y adicionalmente, que contenga adjunta su traducción al idioma español efectuada por intérprete oficial, en caso de que el instrumento se encuentre extendido en idioma extranjero.

#### 4. EVALUACIÓN:

La nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación será publicada en la página web institucional [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl).

Será responsabilidad de cada postulante consultar la página web de este Servicio [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl) a fin de revisar el estado de avance del presente proceso de selección y asistir a las convocatorias en la fecha y hora que se fije en cada caso.

Cuando CAJTA lo estime conveniente, podrá citar a los postulantes mediante llamado telefónico y/o correo electrónico, conforme a los antecedentes de contacto proporcionados en formulario disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

Las **ETAPAS DE EVALUACIÓN** del presente proceso de selección son las siguientes:

##### **a) Etapa N°1: EVALUACIÓN FORMAL DE ANTECEDENTES**

Cerrado el proceso de postulación, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de los antecedentes obligatorios señalados en el **punto 3.1 de las presentes bases**.

De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se ha adjuntado la totalidad de los documentos requeridos, se facultará al Comité de Selección a descartar la postulación respectiva. Si bien esta etapa no arroja puntaje alguno sobre la calificación final, permitirá al postulante que cumpla a cabalidad con lo solicitado acceder a la siguiente etapa.

**b) Etapa N°2: EVALUACIÓN CURRICULAR**

Mediante la pauta indicada a continuación, se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes en conformidad a los documentos solicitados en el **punto 3.2 de las presentes bases**, y que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes.

En cada subfactor sólo se considerará el puntaje más alto logrado, de modo que no son acumulables entre sí.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Estudios Especializados en derecho civil, derecho de familia, litigación oral, mediación y/o mecanismos de solución alternativa de conflictos. Con duración de 80 horas cronológicas a lo menos. (Acreditado mediante certificados respectivos).	Uno o más Doctorados o Magíster	5	20	12
		Uno o más Diplomados o Postítulos o estudios de Especialización	3		
		No presenta documentos que acrediten	0		
	Capacitación y perfeccionamiento en derecho civil, derecho de familia, litigación oral, mediación y/o mecanismos de solución alternativa de conflictos. Solo las realizadas en los últimos 5 años. (Acreditado mediante certificado respectivo que señale fecha de realización y horas cronológicas).	Posee más de 40 horas de capacitación	5		
		Posee entre 20 y 40 horas de capacitación	3		
		Posee en total menos de 20 horas o no presenta documentos que acrediten horas de capacitación	0		
Experiencia Profesional y Laboral	Experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado	Posee más de 5 años de experiencia	5		
		Posee entre 3 y 5 años de experiencia	3		
		Posee menos de 3 años de experiencia	0		
	Experiencia Laboral en el Sector Público (acreditado mediante certificado respectivos)	Posee más de 2 años de experiencia desempeñándose en el sector público	5		
		Posee entre 1 y 2 años de experiencia desempeñándose en el sector público	3		
		Posee menos de 1 año de experiencia desempeñándose en el sector público o no posee o no lo acredita	0		

Una vez desarrollada la evaluación curricular el Comité de Selección elaborará una nómina con el puntaje obtenido por los/as postulantes que hubieren alcanzado a lo menos el mínimo señalado en la tabla, ordenándolos en orden decreciente desde el más alto al más bajo puntaje.

Pasarán a la etapa de Evaluación Técnica aquellas personas que hubieren alcanzado los 20 primeros lugares según la referida nómina.

En aquellos casos en que dos o más postulantes obtuvieren igual puntuación y que según ese puntaje les corresponda ocupar el último lugar de la nómina, todos ellos pasarán a la etapa de Evaluación Técnica, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el número de 20.

### c) Etapa N°3: EVALUACIÓN TÉCNICA

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante una prueba de conocimientos específicos (oral y/o escrita), como los siguientes:

#### MATERIA CIVIL

- Obligaciones.
- Bienes.
- Contratos.
- Responsabilidad.
- Sucesión por causa de muerte.

#### MATERIA DE FAMILIA

- Convención de los derechos del niño.
- Divorcio, Estado Civil, Filiación y Adopción.
- Alimentos y Cuidado Personal.
- Matrimonio Civil.
- Violencia Intrafamiliar.
- Procedimiento ordinario y especiales.

#### MATERIA PROCESAL

- Reglas comunes a todo procedimiento.
- Recursos.
- Procedimientos Civil Ordinario.
- Procedimiento Ejecutivo Civil.
- Procedimientos especiales.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Pruebas de Conocimientos	Prueba Técnica	Sobre 90% de logro	20	20	10
		Entre 78% y 89% de logro	15		
		Entre 71% y 77% de logro	10		
		Menos de 70% de logro	0		

Se entenderá el 100% de logro como aquel equivalente al puntaje máximo obtenido por el o los postulantes con el mayor número de respuestas correctas, siempre y cuando éstas no sean inferiores al 50% del total.

Para obtener el porcentaje de logro se aplicará la siguiente formulación:

$$\frac{\text{Puntaje Obtenido}}{\text{Puntaje M\u00e1ximo Obtenido}} \times 100\% = \% \text{ de Logro}$$

Una vez desarrollada la evaluaci\u00f3n t\u00e9cnica el Comit\u00e9 de Selecci\u00f3n elaborar\u00e1 una n\u00f3mina con el puntaje obtenido por los/as postulantes que hubieren alcanzado a lo menos el m\u00ednimo se\u00f1alado en la tabla, orden\u00e1ndolos en orden decreciente desde el m\u00e1s alto al m\u00e1s bajo puntaje.

Pasar\u00e1n a la etapa de Evaluaci\u00f3n Pisolaboral aquellas personas que hubieren alcanzado los 10 primeros lugares seg\u00fan la referida n\u00f3mina.

En aquellos casos en que dos o m\u00e1s postulantes obtuvieren igual puntuaci\u00f3n y que seg\u00fan ese puntaje les corresponda ocupar el \u00faltimo lugar de la n\u00f3mina, todos ellos pasar\u00e1n a la etapa de Evaluaci\u00f3n Pisolaboral, siendo esta la \u00fanica situaci\u00f3n excepcional en que el n\u00famero de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el n\u00famero de 10.

#### **d) Etapa N\u00b04: EVALUACI\u00d3N PSICOLABORAL**

En esta etapa se evaluar\u00e1n el factor aptitud espec\u00edfica para el desempe\u00f1o de la funci\u00f3n, mediante adecuaci\u00f3n psicol\u00f3gica del empleo de acuerdo al perfil establecido. El m\u00e9todo para evaluar esta etapa ser\u00e1 a trav\u00e9s de procedimientos pr\u00e1cticos (entrevistas y test psicol\u00f3gicos) que permitan medir objetivamente las aptitudes y competencias espec\u00edficas requeridas para el desempe\u00f1o del empleo. La evaluaci\u00f3n ser\u00e1 efectuada por profesional del \u00e1rea de la psicolog\u00eda externo a la Instituci\u00f3n.

Ser\u00e1n objeto de medici\u00f3n las siguientes Competencias:

- **Habilidades de comunicaci\u00f3n:** Demuestra s\u00f3lida habilidad de comunicaci\u00f3n y asegura una comunicaci\u00f3n clara dentro del grupo: alienta a los miembros del equipo a compartir informaci\u00f3n, habla por todos y valora las contribuciones de todos los miembros. Promociona y alienta una actitud abierta en relaci\u00f3n a la comunicaci\u00f3n y su actuaci\u00f3n es un modelo en esta \u00e1rea. Identifica y dirige de forma constructiva los conflictos dentro del equipo.
- **Capacidad de planificaci\u00f3n y organizaci\u00f3n:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/\u00e1rea/proyecto estipulando la acci\u00f3n, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentaci\u00f3n de mecanismos de seguimiento y verificaci\u00f3n de la informaci\u00f3n.
- **An\u00e1lisis y toma de decisiones:** La toma de decisiones consiste, b\u00e1sicamente, en elegir una opci\u00f3n entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).
- **Orientaci\u00f3n al usuario interno / externo:** Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aqu\u00e9llas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los dem\u00e1s, de formar parte de un grupo y trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente.

- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

- **Tolerancia a la tensión o presión laboral:** Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

El profesional del área de la psicología luego de realizada la entrevista de cada oponente, elaborará un informe por el cual expondrá las conclusiones técnicas a que hubiere arribado y la calificación conforme a alguna de las siguientes opciones: a). - Postulante se ajusta al perfil del empleo; b). - Postulante se ajusta con observaciones al perfil del empleo; o c). - Postulante no se ajusta al perfil del empleo.

Los postulantes que no se presenten a la entrevista Psicolaboral serán evaluados con el puntaje que corresponde al Postulante “no se ajusta el perfil del empleo”.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Competencias específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicológica para el empleo	Se ajusta al perfil del empleo	20	20	10
		Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	10		
		No se Ajusta al perfil del empleo	0		

Efectuada la evaluación psicolaboral por profesional psicólogo/a, el Comité de Selección se reunirá para determinar la nómina de los postulantes que hubieren obtenido el puntaje máximo y mínimo requerido.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo requerido no pasarán a la etapa siguiente y, por tanto, quedarán eliminados del proceso de selección.

#### **d) Etapa N°5: ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL**

Esta etapa consiste en la entrevista personal efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores, cuyo objetivo es poder determinar si el postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo conforme a los resultados de las etapas previas.

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no podrán ser recomendados para el nombramiento respectivo.

La apreciación global se realizará sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, el Comité de Selección, recomendará a la Directora General a aquellos postulantes que cumplan con el perfil requerido definido en las presentes bases.

El Comité de Selección, conforme a la cantidad de postulantes, podrá realizar entrevista de apreciación global de manera grupal o individual.

Previo a la entrevista será obligatorio para todos los postulantes que en el plazo de 2 días corridos, a partir de la convocatoria a la misma, el remitir al correo electrónico [concurso.publico01.2021@cajta.cl](mailto:concurso.publico01.2021@cajta.cl) los siguientes documentos:

- a) **Certificado de Antecedentes** para Fines Particulares con antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de cierre de la postulación.
- b) **Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores**, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

El Comité de selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de las mismas, lo cual quedará consignado en la pauta de apreciación global respectiva.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE FINAL	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación Global	Entrevista Personal	Muy Adecuado	40	40	15
		Adecuado	30		
		Adecuado con observaciones	15		
		No adecuado	0		

## 5. INFORME DEL PROCESO

Como resultado del proceso, el Comité de Selección elaborará un informe final, en donde propondrá a la Directora General, una nómina con los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" para ocupar el empleo objeto del presente proceso.

De dicha nómina la Directora General procederá a designar a la persona que obtuviere el cargo concursado en el presente Proceso de Selección Público.

En dicho informe se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, incluyendo en cada caso la nómina de todos los postulantes, los puntajes obtenidos y las razones por las cuales no fueron accediendo a las etapas establecidas en las bases del Proceso de Selección Público.

## 6. RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

De acuerdo al informe final presentado por el Comité de Selección, la Directora General de la CAJTA nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo/a", a quien ocupara el cargo concursado. Para ello, la Directora General podrá entrevistarse, si lo estima necesario, con los postulantes de la propuesta informada.

El nombramiento realizado por la Directora General se materializará mediante emisión de una Resolución Exenta la que será publicada en la página web [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl)

La Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA, notificará del resultado del proceso a través de los medios de comunicación proporcionados en portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) al postulante seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación al empleo dentro de dos días hábiles siguientes a la notificación. Si éste no responde o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

Los demás participantes y quienes no integren la nómina propuesta a la Directora General, se entenderán como notificados de los resultados por el solo hecho de la publicación del acto administrativo respectivo en la página web institucional.

## **7. OBSERVACIONES AL PROCESO**

Los postulantes tendrán un **plazo máximo de 2 días hábiles** para realizar observaciones a las diferentes etapas del proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa en la página web institucional; las observaciones deberán realizarse mediante correo electrónico dirigido al Comité de Selección, a la casilla institucional [cp.012021@cajta.cl](mailto:cp.012021@cajta.cl) No se aceptarán observaciones que se formulen por medios diversos al señalado. No se admitirán observaciones a las presentes Bases.

El Comité de Selección tendrá **un plazo de 5 días hábiles**, contados desde la recepción de la observación por parte del postulante, para dar respuesta a la misma.

Tanto la observación presentada por el postulante como su respuesta serán de carácter público. La contestación se realizará al postulante interesado mediante correo electrónico provisto para tales efectos, y será publicada en la página web institucional.

## **8. DERECHO A DECLARAR DESIERTO EL PROCESO**

La Directora General se reserva el derecho de declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones se incluirán en el informe de evaluación correspondiente o en la Resolución respectiva.

## **IV. MODIFICACIÓN DE LOS PLAZOS**

Los períodos de postulación establecido en estas Bases son obligatorios para los postulantes y, el incumplimiento de los mismos implicará su exclusión del proceso de selección.

El período de evaluación será de carácter estimativo, el que podrá ser modificado si se dieran las siguientes situaciones:

- a) En la eventualidad de que se reciba un número de postulaciones que implique que el proceso de evaluación se extienda más de lo estimado. Esta recepción de antecedentes deberá ser superior o igual a 10.
- b) Que, conforme a la contingencia interna de la Corporación, sea necesario enfocar todos los recursos y esfuerzos a resolver otro proceso de selección u otra circunstancia de urgencia.
- c) Otras que el Comité de Selección establezca durante el proceso de evaluación.

## **V. COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección estará compuesto por funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta. La función de este Comité será conducir el proceso de selección por las diferentes etapas de evaluación, hasta proponer los postulantes más idóneo para proveer el cargo.

Para el presente proceso de selección, el Comité de Selección estará integrado por quienes ocupen los siguientes empleos, ya sea en calidad de titular, subrogante o interino:

- a) El Director Regional de Tarapacá.
- b) La Abogada Jefa del Consultorio Jurídico de Alto Hospicio.
- c) La Abogada Jefa del Consultorio Jurídico de Iquique.

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. En el caso que uno de los miembros del Comité se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria se procederá, en primera instancia, a realizar su reemplazo conforme a la subrogación del empleo, sin que sea necesario la dictación de una resolución que autorice el reemplazo.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y levantará acta de las actuaciones y decisiones que adopte, la que deberá ser suscrita por los integrantes que concurrieron a su otorgamiento y en ella se dejará constancia de los postulantes que cumplen los requisitos para pasar a las siguientes etapas y aquellos que quedarán descalificados del proceso por no cumplir los mínimos requeridos; consignando los puntajes que obtuvo cada postulante, cuando corresponda, y las razones de la exclusión de los oponentes que no continúan en el proceso.

El Comité de Selección será presidido por el Director Regional de Tarapacá de la CAJTA, y podrá designar un Secretario de entre sus miembros o a otro funcionario de la Corporación. Todo empate que se produzca en las decisiones que deba adoptar el Comité de Selección, serán resueltas con el voto de la persona que lo presida.

En el caso que el Comité de Selección, detecte errores u omisiones, **en cualquiera de las etapas** del presente Proceso de Selección Público, estará facultado para retrotraer el proceso hasta aquella parte en que se detectara dicho error u omisión, de lo cual deberá dejar constancia en acta de sesión respectiva indicando los fundamentos según sea el caso.

## **VI. CONTRATO**

Una vez que el postulante seleccionado para ocupar el cargo ha sido notificado, y en un plazo **no superior a los 2 días hábiles desde su notificación**, deberá presentar a la Unidad de Recursos Humanos la documentación en original que al efecto se le pida para proceder a la redacción del respectivo contrato o modificación, según procediere, pudiendo solicitarse los siguientes:

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- Certificado de Antecedentes
- Certificado de Incorporación a Sistema Previsional
- Certificado de Incorporación a Sistema de Salud
- Declaración Jurada firmada ante notario de no estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54 a 56 de la ley 18.575 y de no estar condenado por crimen o simple delito. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- Certificado de haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Certificado de Salud Compatible para desempeñar el cargo seleccionado.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.

En caso de que la persona seleccionada no acepte el cargo o no manifieste su aceptación dentro del plazo señalado o no acompañe la documentación en original que le sea requerida para la redacción del contrato o su modificación, según corresponda, la Directora General tendrá la facultad de designar en el cargo a alguna de las restantes personas propuestas por el Comité de Selección, tras lo cual se cumplirá con el mismo procedimiento antes señalado, pudiendo también optar por declarar desierto el proceso.

(FORMATO REFERENCIAL DE CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL / PROFESIONAL)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.-

Quien suscribe certifica que don(ña):

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE	
NOMBRE COMPLETO	RUT

Se ha desempeñado en el(los) siguientes(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica:

CARGO	NOMBRE EMPRESA, INSTITUCIÓN O SERVICIO PÚBLICO	CALIDAD JURÍDICA (Planta, Contrata, Honorarios, Código del Trabajo).	FUNCIONES (Indicar de modo específico, las funciones y responsabilidades ejercidas durante el periodo).	DESDE (día/mes/año)	HASTA (día/mes/año)

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

\_\_\_\_\_  
VALIDO SÓLO CON NOMBRE, CARGO, FIRMA Y TIMBRE  
RESPECTIVO DE QUIEN EMITE CERTIFICADO

Datos de Contacto para referencias:

TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO

- Deberá presentar número de certificados conforme la experiencia que desee acreditar, por cuanto si ésta corresponde a distintos empleadores deberá adjuntar más de un certificado.