



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

**BASES
PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO**

**ABOGADO/A
DE LA
OFICINA DEFENSA JURÍDICA INTEGRAL A ADULTOS MAYORES
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA
(ODAM - REGIÓN ARICA Y PARINACOTA)**

CÓDIGO: CP-15.2024

JUNIO - 2024

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 (una vacante) al cargo de **ABOGADO/A de la Oficina Defensa Jurídica Integral a Adultos Mayores, Región de Arica y Parinacota, (ODAM-Región Arica y Parinacota)**, con asiento en la ciudad y comuna de Arica, sin perjuicio de dar cobertura a todos los Tribunales de Justicia de la Región de Arica y Parinacota.

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 que se hubieren 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 Excm. Corte Suprema de Justicia, con **a lo menos 3 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.
- f) No encontrarse inhabilitado para trabajar con menores y, por consiguiente, no encontrarse inscrito en el registro que mantiene el Servicio de Registro Civil e Identificación, de conformidad con la ley 20.594.
- g) No encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades por maltrato relevante, del Servicio de Registro Civil e Identificación.

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

Nombre del cargo	: ABOGADO/A
Lugar de Desempeño	: Oficina Defensa Jurídica Integral Adultos Mayores - Región Arica y Parinacota. (ODAM-Región Arica y Parinacota)
Nº de vacantes	: 01
Título	: Abogado/a
Estamento	: Profesional
Calidad jurídica	: Indefinida, sujeta a evaluaciones. (Ver Nota 1).
Dependencia Jerárquica	: Director Regional de Arica y Parinacota
Carga Horaria	: 40 horas semanales (que totalizan 160 horas mensuales).
Modalidad contractual	: Contrato Trabajo
Región que comprende	: Región de Arica y Parinacota
Ciudad de asiento	: Arica (sin perjuicio del deber de desplazarse permanentemente a las demás comunas y localidades que comprende la región de Arica y Parinacota, así como también a las regiones de Tarapacá y de Antofagasta).
Sueldo Base Bruto Mensual	: \$2.488.957.- (Ver nota 2)

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/la funcionario/a será sometido/a 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. Sin embargo, 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/la postulante seleccionado/a 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. Sin embargo, 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/la funcionario/a designado/a 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/la postulante seleccionado/a 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/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que

designe para este 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, salvo que al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, en cuyo caso 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.

CARGO	ABOGADO/A - ODAM
Objetivo principal del cargo	Proporcionar servicios jurídicos especiales a las personas mayores, adecuados a sus necesidades, para su oportuno acceso a la justicia. Responsable en la tramitación de causas ante tribunales de justicia, especialmente tribunales de familia, civiles, penales y tribunales superiores de justicia, de acuerdo con los lineamientos que se entreguen para la atención y defensa jurídica integral de las personas mayores.
Requisitos	<u>Título profesional:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Título de Abogado/a, otorgado por la Corte Suprema. <u>Experiencia:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 3 años de ejercicio profesional al cierre de la postulación. • Deseable al menos 2 años en atención de adultos mayores. • Deseable experiencia en litigación ante los tribunales de primera instancia de familia, en procedimientos ordinarios y especiales; ante tribunales de primera instancia penales y ante los tribunales superiores de justicia. <u>Especialización / Capacitación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Deseable Estudios y Formación Educacional (postítulo, postgrado y/o cursos y capacitaciones) en Gerontología y Abordaje de Personas Mayores. • Deseable Estudios y Formación Educacional (postítulo, postgrado y/o cursos y capacitaciones) en Derecho de Personas Mayores. • Conocimientos sobre el intersector, sistema sanitario y oferta pública de salud, en temática personas mayores. • Deseable formación en mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos. • Deseable formación en acceso a la justicia de personas con discapacidad.

**Funciones
Principales**

- Orientar jurídicamente a los adultos mayores que acuden al centro de atención.
- Facilitar la solución pacífica de conflictos de los adultos mayores, mediante mecanismos colaborativos.
- Patrocinar y representar judicialmente a los adultos mayores que lo requieran, ante instancias judiciales o administrativas.
- Realizar actividades de prevención de conflictos y promoción de derechos, dirigidas a adultos mayores.
- Brindar asistencia técnica a los profesionales de otros centros CAJ, para la adecuada atención de adultos mayores.
- Coordinación interna y externa con las redes, en función de las necesidades del usuario.
- Registrar sus actuaciones en el sistema de información respectivo.
- Emitir informes mensuales respecto de su trabajo.
- Velar por una correcta y eficiente asesoría jurídica y asistencia judicial a los adultos mayores de la Corporación de Asistencia Judicial.
- Elaborar y registrar la estrategia jurídica por cada Adulto Mayor que acceda al servicio, en conjunto con trabajador/a social.
- Gestionar las acciones legales pertinentes, en todas las materias en que esté involucrado la persona mayor. (Materia penal, civil, familia principalmente)
- Asistir a audiencias en que sea designado el abogado/a por parte de tribunales de justicia.
- Realizar entrevistas u observaciones a los Adultos Mayores, familias u otros involucrados que correspondan, debiendo trasladarse si es necesario a su domicilio con la finalidad de constatar su estado de vulneración.
- Agotar todas las opciones procesales en primera y segunda instancia para obtener una resolución judicial favorable a los intereses del Adulto Mayor que representa jurídicamente.
- Informar periódicamente al adulto mayor o familiar que corresponda, previa autorización del Adulto Mayor del estado procesal de su causa.
- Participar en reunión de análisis de casos con otras entidades y coordinar de manera permanente con SENAMA, ya sea con Profesional de buen trato u otro, respecto de abordaje de casos.
- Coordinar de manera constante con Red interinstitucional, Poder Judicial, Corporación de Asistencia Judicial, Ministerio de desarrollo social y familia, Ministerio de Justicia, Ministerio Público, entre otros, gestiones en favor de adultos mayores.
- Apoyo a profesionales de otras instituciones, respecto de la orientación, cuidado y protección de Adultos Mayores desde punto de vista jurídico.
- Registrar y mantener la información estadística actualizada en sistema de asistencia jurídica y /o en formatos estadísticos entregados por la Unidad de Planificación y Control o Dirección regional, respecto a la Asistencia Jurídica prestada a los adultos mayores de su jurisdicción.
- Realizar el registro de todas las gestiones realizadas e incorporar verificadores en carpetas físicas, adicionales a sistema informático de registro.
- Actuar en conjunto en la ejecución de estrategia jurídica con Trabajador/a Social y supervisar las gestiones realizadas por dicho profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participación en mesas de trabajo, elaboración de documentación, protocolos, convenios, reuniones, capacitaciones, en el marco de temáticas de adulto mayor. ➤ Efectuar seguimiento de los casos de adultos mayores tramitados, conforme a las gestiones efectuadas con la finalidad de verificar el estado de vulneración. ➤ Otras funciones inherentes al cargo y funciones de Abogado.
<p>Principales Obligaciones y Prohibiciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ El/la Funcionario/a prestará sus servicios en las dependencias destinadas al funcionamiento de la Oficina Defensa Jurídica Integral a Adultos Mayores (ODAM) en la ciudad de Arica, sin perjuicio del deber de desplazarse permanentemente a las distintas comunas y localidades que comprende toda la Región de Arica y Parinacota, e incluso pernoctar en dichas localidades en caso de ser necesario, así como también el deber de desplazarse a la región de Tarapacá y a la región de Antofagasta, e incluso a otras regiones del país en caso de ser necesario, para el desarrollo íntegro de sus funciones. ➤ 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. (Cargo Exclusivo) ➤ No podrá utilizar los bienes de la Corporación, de toda clase, con fines particulares. ➤ Las demás específicas que se consignent en el contrato de trabajo.

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 y en la página web institucional www.cajta.cl en la sección concursos.

El solo hecho de ingresar su postulación a través de 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. La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **día 10 de junio de 2024 y hasta las 23:59 horas del día 17 de junio de 2024**. 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 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 obligatorios para la postulación.-

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

- a) **Certificado de título profesional de Abogado/a otorgado por la Corte Suprema, que dé cuenta de la posesión del título con a lo menos 3 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) **Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores de edad, adultos mayores, y personas con discapacidad por delito de maltrato relevante, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación (<https://www.registrocivil.cl>, banner “Consultas registros en línea”, consulta inhabilidades por maltrato relevante), con antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de cierre de las postulaciones.**

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/s que acredite experiencia laboral específica como Abogado/a en el sector público y/o institución o Empresa Privada, en las áreas y funciones asociadas al empleo, esto es: en litigación en materia proteccional, VIF y/o de vulneración, en todos los casos respecto de Adultos Mayores; y/o ejercicio de curadurías ad-litem de Adultos Mayores.** El Certificado será válido solo si señala claramente el período laboral, e indica las funciones específicas y detalladas que le ha correspondido ejecutar, nombre y datos de contacto (fono o correo electrónico) de quien certifica, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. Para acreditar experiencia laboral en la CAJTA solo será admisible el Certificado emitido por la Jefa de la Unidad de RR.HH.
(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 Gerontología y Abordaje de Personas Mayores; Acceso a la justicia de personas con discapacidad; Mediación y/o mecanismo de resolución pacífica de conflictos; Derecho del Adulto Mayor y/o de la vejez; Violencia Intrafamiliar; Derechos Humanos vinculado a las personas mayores; 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 totalmente 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 Gerontología y Abordaje de Personas Mayores; Acceso a la justicia de personas con discapacidad; Mediación y/o mecanismo de resolución pacífica de conflictos; Derecho del Adulto Mayor y/o de la vejez; Violencia Intrafamiliar; Derechos Humanos vinculado a las personas mayores. 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. Asimismo, en caso de títulos obtenidos en el extranjero, se deberá presentar adicionalmente la documentación que acredite que éste se encuentra validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

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.

Será responsabilidad de cada postulante consultar la página web de este Servicio 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.

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

a) Etapa N°1: EVALUACIÓN FORMAL DE ANTECEDENTES

En esta Etapa 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, "Antecedentes obligatorios para la postulación".

De constatare que se ha cumplido con la formalidad exigida y adjuntado la totalidad de los documentos requeridos, se declarará admisible la postulación y el/la postulante podrá avanzar a la siguiente etapa (Prueba Técnica); en caso contrario, esto es, de no cumplirse con la formalidad exigida y/o no adjuntar los antecedentes obligatorios, se descartará la postulación respectiva declarándose inadmisibles, quedando el/la postulante eliminado/a del proceso. Esta etapa no otorga puntaje ninguno, solo define a las/os postulantes que podrán avanzar a la Etapa N°2.

b) Etapa N°2: EVALUACIÓN TÉCNICA

Una vez declarada admisible la postulación, se aplicará a los/as postulantes una prueba de evaluación de competencias técnicas y conocimientos específicos para el desempeño de la función.

Esta prueba podrá ser ejecutada a través de una plataforma electrónica, cuya fecha y oportunidad será debidamente informada a los/as postulantes a través de los correos electrónicos

registrados en su postulación. Será obligación de cada postulante asegurar la revisión de su casilla electrónica y correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas que se remitirán por dicha vía para rendir esta Prueba Técnica, como, asimismo, disponer de los medios para rendir en tiempo y forma la respectiva prueba.

Se utilizará la siguiente Tabla de ponderación o puntuación:

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE
Pruebas de Conocimientos	Prueba Técnica	De 90% de logro o más	20
		Entre 78% y 89% de logro	15
		Entre 71% a 77% de logro	10
		De 70% de logro o menos	0

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

$$\frac{\text{Puntos obtenidos}}{\text{Total Preguntas}} \times 100\% = \% \text{ de Logro}$$

Una vez desarrollada la Prueba Técnica el Comité de Selección elaborará una nómina con los/as postulantes que hubieren obtenido un puntaje igual o superior a 10, ordenándolos en orden decreciente desde el más alto porcentaje de logro obtenido al más bajo.

Podrán acceder a la etapa siguiente (Evaluación Curricular) todos aquellos/as postulantes que obtengan 78% o más de logro, y en el caso de que fueren menos de 20 personas, podrán completarse tales cupos con los porcentajes de logro siguientes en orden decreciente, incluso pasando al tramo siguiente, solo a fin de completar el total de 20 candidatos/as. En caso en que dos o más postulantes obtuvieren igual porcentaje de logro y que según ese porcentaje les corresponda ocupar el último lugar del listado de 20 cupos, todos ellos pasarán a la siguiente etapa, siendo la única situación excepcional en que el número de candidatos/as que pasen a la etapa siguiente exceda el total de 20 personas.

Los **conocimientos técnicos que serán objeto de medición en esta Prueba Técnica** podrán estar contenidos dentro de las siguientes temáticas:

- Derecho de la vejez y protección de derechos de las personas mayores, en su marco normativo interno e internacional.
- Derecho Internacional de los Derechos de las personas mayores, con énfasis en Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Derecho de Familia sustantivo y procesal concordante con Derecho de las personas mayores.
- Ley N°20.066, específicamente procedimiento proteccional, violencia intrafamiliar y contravencional.
- Intersector, sistema sanitario y oferta pública de salud, en temática personas mayores.
- Enfoques transversales para la prestación del servicio, con énfasis en enfoque de derechos.
- Acciones Constitucionales y régimen de recursos procesales.
- Conceptos sobre Gerontología social.

c) Etapa N°3: **EVALUACIÓN CURRICULAR**

En esta etapa se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los/as postulantes en conformidad a los documentos solicitados en el **punto 3.2 de las presentes bases**, "Antecedentes para la Evaluación Curricular".

Se utilizará la pauta indicada a continuación:

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Estudios Especializados en una o más de las siguientes materias: - Gerontología y Abordaje de Personas Mayores. - Violencia Intrafamiliar - Mediación y/o mecanismo de resolución pacífica de conflictos. - Derecho del Adulto Mayor y/o de la vejez. - Acceso a la justicia de personas con discapacidad. - Derechos Humanos vinculado a las personas mayores. Con duración de 80 horas cronológicas a lo menos. (Acreditado solo mediante certificados respectivos que señale horas cronológicas).	Uno o más Doctorados o Magíster	5	20	9
		Uno o más Diplomados o Postítulos o estudios de Especialización	3		
		No presenta certificados que lo acrediten o los presentados no se refieren a las materias especificadas	0		
	Capacitación y perfeccionamiento en una o más de las siguientes materias: - Gerontología y Abordaje de Personas Mayores. - Violencia Intrafamiliar - Mediación y/o mecanismo de resolución pacífica de conflictos. - Derecho del Adulto Mayor y/o de la vejez. - Acceso a la justicia de personas con discapacidad. - Derechos Humanos vinculado a las personas mayores. Solo las realizadas en los últimos 5 años. (Acreditado solo 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 certificados que acrediten horas de capacitación o los presentados no se refieren a las materias especificadas	0		
Experiencia Profesional y Laboral	Experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a	Posee más de 5 años de experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a	5		
		Posee entre 3 y 5 años de experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a	3		
		Posee menos de 3 años de experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a	0		
	Experiencia laboral específica como Abogado/a litigante en materia proteccional, VIF y/o de vulneración, en todos los casos respecto de Adultos Mayores;	Posee más de 2 años de experiencia laboral específica	5		

	y/o curadurías ad-litem de Adultos Mayores. (Acreditado solo mediante certificados emitidos por empleadores privados y/o Servicios Públicos, extendidos en la forma solicitada por estas bases)	Posee entre 1 y 2 años de experiencia laboral específica	3		
		Posee menos de 1 año de experiencia laboral específica; o bien no presenta certificados que lo acrediten	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 N°4 Evaluación Psicolaboral aquellas personas que hubieren alcanzado los 10 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 los 10 cupos, todos ellos pasarán a la etapa Evaluación Psicolaboral, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos/as que pasen a la etapa siguiente supere el número de 10.

d) Etapa N°4: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluarán el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica del empleo de acuerdo al perfil establecido. El método para evaluar esta etapa será a través de procedimientos prácticos (entrevistas y test psicológicos) que permitan medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo. La evaluación será efectuada por profesional del área de la psicología.

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

- **Habilidades de comunicación:** Demuestra sólida habilidad de comunicación y asegura una comunicación clara dentro del grupo: alienta a los miembros del equipo a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de todos los miembros. Promociona y alienta una actitud abierta en relación a la comunicación y su actuación es un modelo en esta área. Identifica y dirige de forma constructiva los conflictos dentro del equipo.

- **Capacidad de planificación y organización:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

- **Análisis y toma de decisiones:** La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

- **Orientación al usuario interno / externo:** Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas 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 demás, 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.

- **Liderazgo:** Orientar la acción de su equipo hacia los objetivos del Programa. Inspirar valores y adiestrar sobre acciones a seguir. Habilidad para determinar objetivos, prioridades y comunicarlas. Dirigir y aconsejar a los miembros de su equipo sobre el desempeño requerido en el trabajo. Motivar e inspirar confianza en sus seguidores.

- **Conciencia Organizacional:** Capacidad de percibir e interpretar las distintas relaciones de poder que existen en la institución o en la red. Implica reconocer a las personas que toman decisiones y aquellos que influyen sobre ellas para determinar el actuar más adecuado para el logro de los objetivos del programa. Involucra la previsión de los cambios y variaciones del entorno que puedan afectar su labor o la situación jurídica de sus representados.

- **Resolución de Problemas:** Capacidad de idear y ejecutar procedimientos jurídicos satisfactorios que generen una clara satisfacción del usuario y que se ajusten a derecho de acuerdo al reglamento jurídico y legal en que se inserta su acción. Implica idear soluciones integrales a la problemática. Implica la capacidad de reconocer problemas, identificar variables intervinientes, reconocer antecedentes significativos, buscar y correlacionar datos relevantes para determinar causas subyacentes a un problema y establecer las medidas y resoluciones adecuadas de acuerdo al análisis.

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/as postulantes que no se presenten a la entrevista Psicolaboral y los que no alcancen el puntaje mínimo señalado en la tabla siguiente, quedarán inmediatamente eliminados/as del proceso.

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.

Pasarán a la etapa N°5 Entrevista de Apreciación Global aquellas personas que hubieren alcanzado los 5 primeros lugares en 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 Entrevista de Apreciación Global, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos supere el número de 5.

e) Etapa N°5: ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL

Corresponde a la entrevista personal efectuada por el Comité de Selección a los/as oponentes, cuyo objetivo es poder establecer si el/la postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo a partir de la información obtenida en la evaluación curricular, tanto personal, como respecto a lo académico y laboral. Asimismo, el Comité de Selección podrá efectuar preguntas de conocimientos técnicos a fin de ubicar al postulante en una situación cercana simulada a la que eventualmente le correspondería enfrentar si llegara a ocupar el cargo concursado, con lo cual se pretende evaluar competencias conductuales para enfrentar situaciones.

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, remitan al correo electrónico cp.152024@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 la convocatoria a la Entrevista Apreciación Global.
- b) **Certificado Declaración jurada simple** que acredite que el/la postulante no se encuentre afecto a las inhabilidades del art. 54 del DFL N°1/19.653 de 2000.

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.

Los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima señalada en la tabla siguiente quedarán inmediatamente eliminados/as del proceso.

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		

En caso de que, verificada la Etapa N°5 resulta que no se cuenta con la cantidad mínima de candidatos/as a proponer a la Directora General para cubrir la vacante a proveer mediante este proceso, y con el fin de velar por los principios de eficiencia y eficacia, el Comité de Selección podrá realizar, si así lo estima conveniente, una nueva preselección de postulantes que será sometida a la instancia de evaluación global complementaria. Esta nueva preselección podrá contener hasta un número de 3 postulaciones, que deberán ser las siguientes a la primera preselección realizada para la primera instancia de entrevista de apreciación global. Esta prerrogativa podrá utilizarse como máximo por tres veces consecutivas, en la medida que la nómina de postulantes así lo permita, a fin de cubrir la vacante.

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/as postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo/a" para ocupar el empleo objeto del presente proceso.

En dicho informe se deberá contener en detalle las etapas del proceso, incluyendo en cada caso la nómina de todos los/as 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

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 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.152024@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 diesen 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

La función de este Comité será conducir el proceso de selección por las diferentes etapas de evaluación, hasta proponer los/as postulantes más idóneos/as para proveer el cargo.

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

- a) **El Director Regional de Arica y Parinacota de la CAJTA, u otro/a funcionario/a designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- b) **La Abogada Coordinadora Operativa y de Atención Especializada de la CAJTA, u otro/a abogado/a designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- c) **Un/a Abogado/a ODAM de la CAJTA, u otro/a abogado/a designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- d) **Un/a representante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, especialmente designado/a para tales efectos, quien intervendrá únicamente en la etapa de Entrevista de Apreciación Global.**

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 Arica y Parinacota 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.

VII. CONSIDERACIONES FINALES

- a) Los/as postulantes que decidan participar en esta convocatoria declaran por este solo hecho conocer y aceptar las presentes bases concursales.
- b) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que se presenta. A su vez, deben verificar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, la debe reemplazar por documentos vigentes para que resulten válidos. Son los participantes quienes asumen la obligación de presentar en tiempo y forma la documentación requerida, la cual debe ajustarse a las exigencias de las presentes bases, velando porque tales antecedentes no posean errores u omisiones.
- c) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, y con capacidad para recibir información.
- d) Con la finalidad de hacer efectivo el beneficio de selección preferente establecido en el artículo 45° de la Ley N°20.422, en favor de aquellos postulantes en situación personas con discapacidad que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con otro participante, en cualquier momento del proceso, y hasta el día de la publicación del Acta Etapa N°5 (con la nómina de los candidatos finalistas del proceso), podrán acreditar tal circunstancia remitiendo el certificado de la COMPIN o

el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad al correo electrónico cp.152024@cajta.cl, indicando en el asunto el nombre del cargo al cual está postulando. El Servicio solicitará al correo electrónico informado en la postulación, la acreditación solamente a los postulantes que sean considerados idóneos para el cargo. La presentación de estos antecedentes es absolutamente voluntaria, independiente de cualquier declaración previa, y atendido su carácter sensible, su utilización se restringe exclusivamente para los efectos consignados en el presente párrafo. Si él o la postulante decide no presentar la documentación, se entenderá que está renunciando al beneficio de selección preferencial.

- e) En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), la CAJTA deberá consultar, previo a la designación en el cargo, si el/la postulante posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la Corporación proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
- f) Se requiere disponibilidad inmediata.
- g) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

**FORMATO REFERENCIAL
DE
CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL/PROFESIONAL ESPECIFICA**

En _____, a _____ de _____ de 2024.-

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.