



# **PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO**

---

**PROVISIÓN DE EMPLEO  
ABOGADO(A) JEFE(A)  
OFICINA DE DEFENSA LABORAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE MAGALLANES Y LA  
ANTÁRTICA CHILENA**

---

**BASES CÓDIGO PSP 081/2025**

**JUNIO DE 2025**

## 1. ANTECEDENTES GENERALES

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana (en adelante CAJ RM) es un servicio público, descentralizado y sin fines de lucro. **Sus trabajadores son funcionarios públicos** y deben sujetarse a los principios rectores de la Administración Pública establecidos en la Ley de Bases Generales de la Administración y, teniendo como estatuto el Código del Trabajo.

La misión de la CAJ RM es proporcionar orientación y asesoría jurídica a todas las personas que así lo requieran, y patrocinar judicialmente de manera profesional y gratuita a quienes no cuenten con los recursos para hacerlo. Por otra parte, se otorgan los medios para que los egresados y licenciados de la carrera de derecho puedan realizar su práctica profesional, para obtener su título de abogado.

La CAJRM atiende las regiones Metropolitana, del Libertador O'Higgins, del Maule y Magallanes y Antártida Chilena, abarcando más de 125 comunas.

Los servicios que entrega la CAJ RM son:

- Actividades comunitarias de Prevención de Conflictos y Promoción de Derechos
- Orientación e Información en Derechos
- Representación Judicial
- Solución Colaborativa de Conflictos
- Atención Integral jurídica, social y psicológica (Víctimas de Delitos y representación para la restitución de derechos vulnerados de NNA)

Las principales materias y ámbitos de acción que atiende la Corporación de Asistencia Judicial RM son las siguientes:

- Familia (divorcio, pensión de alimentos, régimen comunicacional, adopción, etc.).
- Asuntos laborales (despido injustificado, prestaciones adeudadas, fuero maternal, etc.).
- Materias civiles (arrendamiento, posesiones efectivas testadas, recursos de protección, etc.).
- Atención a Víctimas de Delitos (Homicidios, Delitos sexuales, secuestros, lesiones graves o gravísimas, Robos con violencia).

## 2. CONDICIONES GENERALES

La CAJ R.M. llama a **Proceso de Selección Público** para la obtención de personal de la dotación permanente.

El presente llamado se regirá por las presentes bases, por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y por el Procedimiento de Obtención de Personal vigente.

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.

Asimismo, todo documento generado a raíz del presente proceso de selección por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, **serán de propiedad de ésta última.**

## **2.1 Requisitos Generales**

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

- a) Estar en posesión de título profesional en conformidad a lo exigido en el perfil de empleo.
- 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 del cese 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 de la Administración del Estado).
- 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 afecto a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- 1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJ RM.
- 2. Tener litigios pendientes con la CAJ RM, 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 contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJ RM.
- 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.
- 5. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores establecidos, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

## **2.2. Requisitos específicos.**

- a) Cuatro años de ejercicio de la profesión de abogado(a).
- b) Tres años de experiencia en la tramitación de causas laborales.
- c) Un año en la dirección de equipos de trabajo, ya sea en el sector privado o en la administración pública.
- d) Especialización en Derecho Laboral y/o litigación oral.

3. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE

3.1. Identificación del Empleo

|                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del Empleo                                                                                                                                                                                                                       | Abogado(a) Jefe(a)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| N° Vacantes                                                                                                                                                                                                                             | 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Dependencia                                                                                                                                                                                                                             | Oficina de Defensa Laboral de Magallanes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Región                                                                                                                                                                                                                                  | Magallanes y la Antártica Chilena                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Jornada                                                                                                                                                                                                                                 | 44 horas semanales – 176 horas mensuales <b>Presenciales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario con contrato de trabajo vigente con la CAJRM a <b>plazo indefinido</b>                                                                                                        | \$3.963.699 brutos mensuales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Bonos asociados a cumplimiento de metas (montos aproximados) para funcionario adjudicatario con contrato de trabajo vigente con la CAJRM a <b>plazo indefinido</b>                                                                      | \$4.115.368 bruto trimestral, luego de haber cumplido un año de trabajo y, siempre y cuando, haya ingresado a la Corporación hasta el 30 de noviembre del año correspondiente a la ejecución de las metas, que dan origen al pago de bono al año siguiente, cuyo pago será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.<br>Este beneficio estará sujeto al cumplimiento de metas institucionales fijadas año a año por el Ministerio de Justicia.      |
| Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario con contrato de trabajo vigente con la CAJRM a <b>plazo fijo</b> o bien, postulante adjudicatario que no tiene contrato vigente con la CAJRM                                  | \$2.972.774 brutos mensuales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Bonos asociados a cumplimiento de metas (montos aproximados) para funcionario adjudicatario con contrato de trabajo vigente <b>plazo fijo</b> con la CAJRM o bien, postulante adjudicatario que no tiene contrato vigente con la CAJRM. | \$1.880.884 bruto trimestral durante el primer año de trabajo y, siempre y cuando, haya ingresado a la Corporación hasta el 30 de noviembre del año correspondiente a la ejecución de las metas, que dan origen al pago de bono al año siguiente, cuyo pago será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.<br>Este beneficio estará sujeto al cumplimiento de metas institucionales fijadas año a año por el Ministerio de Justicia.                |
| Póliza de Fidelidad funcionaria                                                                                                                                                                                                         | El/La postulante seleccionado deberá pagar mensualmente póliza de fidelidad funcionaria, salvo que la tenga vigente, y póliza de conducción si es que correspondiese. Su costo es determinado por un porcentaje aplicado sobre su remuneración bruta mensual, dependiendo de la compañía de seguro donde dicho postulante convenga la póliza respectiva. El documento deberá ser entregado en el plazo estipulado en el punto N°6 de las presentes bases. |
| Anexo de contrato de trabajo por entrega de bienes                                                                                                                                                                                      | El/La postulante, si es que procede, deberá firmar anexo por la recepción de bienes que le permitan ejercer labores propias del empleo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Fecha estimada inicio funciones                                                                                                                                                                                                         | 01 de agosto de 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### **3.2. Propósito del Empleo**

Administrar la Oficina de Defensa Laboral a su cargo, según directrices institucionales, favoreciendo la eficiencia en la oferta de servicio a objeto de entregar un servicio de calidad a los usuarios.

### **3.3. Funciones Principales**

- a) Generales:
  - Supervisión y control técnico de causas.
  - Difusión y relaciones interinstitucionales con actores relevantes en materia laboral relacionadas con el centro de su competencia, en coherencia con los lineamientos institucionales sobre la materia.
  - Control de gestión de causas.
  - Patrocinio de causas laborales.
  - Coordinación y desarrollo del trabajo en equipo.
  - Elaboración informe mensual de gestión.
- b) Patrocinio de causas laborales:
  - Organizar la atención de público, analizando jurídicamente la consulta del usuario y determinar la viabilidad de la acción judicial pretendida por éste.
  - Orientar e informar al usuario respecto de la acción judicial procedente en el caso concreto y el resultado que se puede obtener en juicio.
  - Verificar el registro de la información del usuario y causa en ficha SAJ correspondiente por el Abogado Laboralista.
  - En casos complejos, asumir representación judicial del usuario, redactando demanda y escritos judiciales, asistiendo a audiencias y ejecutando todas las acciones necesarias para la consecución del objetivo establecido para la causa.
  - Informar a los usuarios respecto del estado de avance de sus juicios cuando estos lo requieran habiendo sido atendidos por el Abogado Laboralista o a falta o impedimento de éste.
  - Informar al Director Regional el resultado de los juicios que obtengan sentencia desfavorable, proporcionando los antecedentes del caso para la eventual preparación de los recursos legales.
- c) Atención de público y gestión de reclamos:
  - Ejecutar el procedimiento de reclamos de la institución.
  - Realizar atención de público en las circunstancias que él determine.
- d) Coordinación y desarrollo del equipo de trabajo:
  - En conjunto con el Director Regional, promover el trabajo colaborativo y la complementariedad entre los miembros de las oficinas de defensa laboral a través de reuniones de análisis de casos.
  - Supervisar la aplicación de directrices emanadas por la Dirección General, Regional y/o sus Departamentos.
  - Realizar labores de coordinación de acciones y tareas del equipo a requerimiento del Director Regional.
  - Realizar el proceso de inducción al personal de su dependencia, de acuerdo al procedimiento establecido.
  - Apoyar al Director Regional en la actualización de conocimientos de su equipo de trabajo e identificación de necesidades de capacitación.
  - Realizar evaluación de desempeño a cada uno de los miembros a su cargo respetando plazos y procedimientos establecidos por la Institución.

## 4. ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

### 4.1. Difusión

La publicación del presente proceso de selección se realizará mediante la página web de la CAJ RM y en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

Las bases se encontrarán disponibles en la página web institucional [www.cajmetro.cl](http://www.cajmetro.cl) en la sección "Procesos de Selección". En el evento que, por razones ajenas al servicio, sea imposible para los postulantes descargar las presentes bases, podrán solicitar su envío por correo electrónico, al correo [mcdiaz@cajmetro.cl](mailto:mcdiaz@cajmetro.cl), dentro de los plazos establecidos al efecto.

**El sólo 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.**

### 4.2. Postulación

Las postulaciones deberán ingresarse sólo a través de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **miércoles 18 de junio de 2025** en horario que disponga el portal empleos públicos y hasta las 23:59 horas del **miércoles 25 de junio de 2025**.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, ni por medios distintos a los anteriormente indicados. Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se recibirán nuevas postulaciones ni documentos complementarios.

### 4.3. Requisitos Mínimos y Documentos de postulación

#### 4.3.1. Antecedentes para la postulación (Obligatorios) para Revisión Formal.

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.
- b) Fotocopia simple por ambos lados de **Cédula Nacional de Identidad vigente**.
- c) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, **con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles** contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- d) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro por maltrato relevante con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, **con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles** contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- e) **Acreditar como mínimo 3 años de experiencia profesional.**
- f) **Acreditar como mínimo 1 año en la dirección de equipos.**
- g) Acreditar estudios de especialización en Derecho laboral y/o litigación oral (mínimo 120 horas cronológicas).

#### 4.3.2. Antecedentes de 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 o bien a no otorgar puntaje:

- a) Currículum Vitae de los cuales sólo serán considerados, para efecto de ponderación, aquellas capacitaciones y experiencia que estén debidamente acreditados mediante certificados.
- b) Certificado de experiencia laboral en formato disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que **será válido sólo** 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. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.
- c) Fotocopia simple de certificados de estudios de especialización el que deberá tener directa relación al empleo que postula para efectos de ponderación. No serán considerados los Estudios en proceso de ejecución.
- d) Fotocopia simple de Certificados de Capacitación **realizada durante los últimos 5 años pertinentes** al empleo que postula, el cual deberá indicar claramente la **fecha de realización y horas cronológicas**.
- e) Listado de causas del Poder Judicial mediante **Sistema Informático de Tramitación de Tribunales Laborales** en los últimos 3 años.

#### **4.4. Evaluación**

Será publicada en la página web institucional [www.cajmetro.cl](http://www.cajmetro.cl) la nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación. Para ello y por cada etapa de evaluación, se publicará el nombre completo de cada postulante y su resultado correspondiente, siendo esta información de carácter público.

**Será responsabilidad de cada postulante** consultar la página web [www.cajmetro.cl](http://www.cajmetro.cl) de este servicio 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.

En los casos que la CAJ R.M. 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).

El período de evaluación se realizará durante los 60 días hábiles siguientes al cierre del periodo de postulación, sin perjuicio de las facultades de la Corporación de modificar dicho plazo conforme se indica en el punto “5. Modificación de Plazos” de las presentes bases.

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 “4.3.1. *Antecedentes para la postulación (Obligatorios) para Revisión Formal*” de las presentes bases. De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se adjunten la totalidad de los documentos requeridos, se facultará al Comité de Selección a descartar la postulación respectiva. **Si bien esta etapa no arrojará 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 “4.3.2. *Antecedentes de evaluación curricular*” de las presentes bases, y que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes.

| FACTOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SUBFACTOR                                                                                                                                                  | CRITERIO                                                        | PUNTAJE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------|
| Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación en <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos Laboral.</li> <li>- Derecho Procesal Laboral.</li> <li>- Seguridad Social y Accidentes del Trabajo.</li> <li>- Seguro Desempleo.</li> <li>- Cobranza Judicial.</li> <li>- Derecho Constitucional.</li> </ul> <b>Acreditados mediante certificado.</b> | Doctorado                                                                                                                                                  | Posee 1 o más Doctorado en materias señaladas.                  | 5       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Magíster                                                                                                                                                   | Posee 1 o más Magíster en materias señaladas.                   | 4       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Diplomados                                                                                                                                                 | Posee 1 o más Diplomados en materias señaladas.                 | 3       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Capacitación y Perfeccionamiento Acreditados mediante certificado que señale <b>fecha y horas cronológicas realizadas</b>                                  | Posee más 40 horas de capacitación en materias señaladas        | 2       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                            | Posee entre 30 a 40 horas de capacitación en materias señaladas | 1       |
| Experiencia Laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | En el ejercicio de la profesión, considerando el desempeño profesional en el ámbito público o privado desde la fecha de obtención del título de abogado(a) | Posee más de 4 años de experiencia profesional.                 | 17      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                            | Posee de 3 años a 4 años de experiencia profesional.            | 15      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | En tramitación de causas laborales acreditados a través de SITLA <b>en los últimos 3 años</b>                                                              | Registra más de 50 causas.                                      | 13      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                            | Registra entre 25 a 50 causas.                                  | 11      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | En Dirección de equipos de trabajo                                                                                                                         | Posee más de 2 años de experiencia.                             | 9       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                            | Posee de 1 años a 2 años de experiencia.                        | 7       |
| SUMATORIA MAXIMA PUNTAJE OBTENIDO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                            |                                                                 | 53      |

<sup>(1)</sup> Ante falta de certificación o bien, si se presenta certificados fuera del rango de criterio señalado o estudios fuera de las materias indicadas arrojará puntaje igual a =0

Las postulaciones que estén dentro de las **6 ponderaciones más altas** pasarán a la siguiente etapa.

En caso de que en la última posición existan más de una postulación con el mismo puntaje, se resolverá de acuerdo a los siguientes criterios de desigualdad:

- 1. Mayor puntaje en ítem "Experiencia en Tramitación de causas laborales"
- 2. Mayor puntaje en ítem "Experiencia en ejercicio de la profesión"
- 3. Mayor puntaje en ítem "Experiencia en Dirección de equipos de Trabajo"
- 4. Mayor puntaje en ítem "Doctorado"
- 5. Mayor puntaje en ítem "Magíster"
- 6. Mayor puntaje en ítem "Diplomado"
- 5. Mayor puntaje en ítem "Capacitaciones"
- 6. Fecha más reciente de "Experiencia en Tramitación de causas laborales"
- 7. Fecha más reciente de "Experiencia en ejercicio de la profesión"
- 8. Fecha más reciente de "Experiencia en Dirección de equipos de Trabajo"
- 9. Fecha más reciente de doctorado/s
- 10. Fecha más reciente de magíster/s acreditado/s.
- 11. Fecha más reciente de diplomado/s acreditado/s.
- 12. Fecha más reciente de cursos de capacitación acreditado/s.

En caso de que persista la paridad de uno o más postulaciones **en el lugar 6**, se aumentará el número de postulaciones preseleccionadas, considerando todas las postulaciones que mantuvieron la paridad.

La ponderación obtenida en la etapa de evaluación curricular se obtendrá de la siguiente formula:

|                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\frac{\text{Sumatoria Puntaje Obtenido}}{\text{Sumatoria máxima Puntaje Obtenible (53)}} \times 100 = \text{PONDERACIÓN OBTENIDA}$ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

La determinación de la ponderación obtenida considera valores continuos de hasta dos decimales.

La determinación de las postulaciones preseleccionadas, de acuerdo a los criterios descritos anteriormente, se realizará después de la instancia de apelación u observaciones a los resultados de la etapa de evaluación curricular, de acuerdo a lo contemplado en el punto “4.7. *Observaciones al proceso*” las bases del presente proceso. Este resultado se publicará como acta complementaria al Acta de evaluación Formal de Antecedentes y Evaluación Curricular del presente proceso.

**c) Etapa N°3: Evaluación Integral**

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas, laborales y personales para el desempeño de la función en una sola sesión, la cual podrá ser efectuada a través de medios tecnológicos.

Esta instancia se realizará por medio de entrevista individual a cada postulante aprobado/a para esta etapa, por parte del Comité de Selección definido para el presente proceso de selección.

**c.1) Evaluación Conocimientos Técnicos.**

Los conocimientos técnicos y de apreciación global, que serán objeto de medición mediante el sistema de interrogación oral o de simulación, podrán estar contenidos dentro de los siguientes:

- Derecho Laboral
- Derecho Procesal Laboral
- Ley de Accidentes del Trabajo
- Seguridad Social.
- Seguro de Desempleo
- Cobranza Judicial de Cotizaciones.
- Derecho constitucional

**c.2) Evaluación Psicolaboral y Entrevista de Apreciación Global.**

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

- Liderazgo
- Desarrollo de equipos de trabajo
- Habilidades de comunicación
- Capacidad de planificación y organización
- Análisis y toma de decisiones
- Orientación al usuario interno / externo
- Tolerancia a la tensión o presión laboral
- Manejo de la Incertidumbre

La instancia de evaluación integral se realiza sobre una pauta predefinida donde se evalúan los distintos factores señalados anteriormente, aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, **el Comité de Selección recomendará al Director General una preselección constituida por los 3 puntajes más altos obtenidos en esta instancia, o menor número si el Comité de Selección estima pertinente.**

El Comité de Selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación **inferior al 70%** en la evaluación integral, lo cual quedará consignado en la pauta respectiva.

En el caso que, realizada la evaluación integral no se cuente con la cantidad mínima, para proponer al Director General, que permita ocupar los empleos que ofrece el proceso, o no existan postulantes con calificación **igual o superior al 70%** y, con el fin de velar por los principios de eficiencia y eficacia, el Comité de Selección se reservará el derecho de realizar una nueva preselección, que será sometida a la instancia de evaluación integral. Esta nueva preselección podrá contener hasta un número de **6 postulaciones**, que deberán ser las siguientes a la primera preselección realizada para la primera instancia de evaluación integral. Esta iteración podrá realizarse como máximo en 2 ocasiones, en la medida que la nómina de postulantes así lo permitan, conforme a la cantidad de postulaciones disponibles, definida en la instancia de evaluación curricular.

#### **4.5. Informe del Proceso**

Como resultado del proceso, el Departamento de Recursos Humanos elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección.

En dicho informe se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, incluyendo en cada caso la nómina de todos los postulantes y sus respectivas calificaciones.

#### **4.6. Resultados del Proceso de Selección Público**

De acuerdo al informe presentado por el Departamento de Recursos Humanos, el Director General de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana nombrará en el empleo a las personas que estén dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen aprobado la instancia de evaluación integral. Para ello, el Director General podrá entrevistarse, si lo estima necesario, con los postulantes de la propuesta informada.

El nombramiento realizado por el Director General se materializará mediante emisión de Resolución Exenta la que incorporará de manera íntegra el informe final del proceso el que será publicado en la página web de la CAJ RM.

El Director General o, a quien delegue la facultad, notificará a través de los medios de comunicación proporcionados por el postulante seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación al empleo. Si él o la postulante seleccionado no responde o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

**El resto de los participantes y quienes no integren la nómina propuesta al Director General, se entenderán como notificados de los resultados por el solo hecho de la publicación en la página web institucional.**

Los postulantes podrán tener acceso al informe final sólo una vez finalizado el proceso de selección.

#### **4.7. Observaciones al proceso**

Las y los postulantes tendrán un **plazo máximo de 2 días hábiles** para realizar observaciones al proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa, la que deberá realizarse mediante correo electrónico dirigido al Psicólogo del Departamento de RRHH, **Manuel Díaz Calderón** ([mcdiaz@cajmetro.cl](mailto:mcdiaz@cajmetro.cl)) indicando el código de las bases sobre las cuales realiza la observación. Terminado el período de observación según etapa que trate, serán respondidas de manera consolidada dentro del plazo de **5 días hábiles**.

Tanto la observación presentada por el o la postulante como su respuesta serán de carácter público. La contestación se realizará a través de la página web institucional.

#### **4.8. Derecho a declarar desierto el proceso**

El Director 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.

### **5. MODIFICACIÓN DE PLAZOS**

Los períodos de postulación establecidos 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.
- c) Otras que el Comité de Selección establezca durante el proceso de evaluación.

### **6. COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección estará compuesto por funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana. La función de éste Comité será la de conducir el proceso de selección a fin de recomendar al Director General los postulantes más idóneos para proveer el empleo.

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

- Director Regional de la Dirección Regional de Magallanes y la Antártica Chilena.
- Coordinadora Técnica Departamento de Planificación y Control de Gestión.
- Psicólogo del Departamento de Recursos Humanos.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en la pauta de apreciación global.

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.

Atendidas las características del proceso, el Comité de Selección se reserva el derecho de requerir el **apoyo de otros profesionales especialistas en alguna materia específica** que, en su caso, actuarán como asesores de la misma, lo cual deberá quedar debidamente registrado en el informe respectivo.

## **7. CONTRATO**

### **7.1. Procedimiento para firma de contrato**

Una vez que el postulante ha sido notificado, y en un plazo **no superior a los 2 días hábiles desde su notificación**, deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos la documentación en original, pudiendo solicitarse los siguientes:

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- Certificado de Antecedentes
- Certificado Registro inhabilidades por maltrato relevante
- 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.
- Poder simple, que autoriza a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana para tramitar, ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, certificado de antecedentes especial para ingreso a la administración pública.
- Anexo entrega de bienes.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.
- Certificado últimas 12 cotizaciones sistema AFP o los meses disponibles en caso de tener cotizaciones por periodo inferior.
- 3 últimas liquidaciones de sueldo antiguo empleado si las tuviese.
- Certificado Comprobante De No Deuda De Alimentos el que será tramitado por la Corporación de Asistencia Judicial RM conforme al Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos (RNDPA).

### **7.2. Contrato de Trabajo**

La duración de contrato inicial será de 3 meses, conforme normativa vigente, sujeto a evaluación del mismo. Según la evaluación y, conforme a la decisión final del Director General, el contrato podrá prorrogarse por otro período, quedar indefinido o bien decidir su término.

En el caso que el postulante seleccionado tenga contrato vigente con la CAJRM, se le realizará una modificación a plazo fijo por 3 meses sujeta a evaluación. Conforme a dicha evaluación y a la decisión final del Director General, la modificación de contrato podrá prorrogarse por otro período, quedar indefinido o bien dar término a éste lo que implicará que deberá retomar sus funciones originales.