

BASES GENERALES PARA PROVEER CARGOS EN EL PODER JUDICIAL

PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE ACTA Nº 184 DE LA EXCMA. CORTE SUPREMA

I. AMBITO DE APLICACIÓN:

Las normas del presente acuerdo serán aplicables a cargos del Escalafón Primario (excluidos los de la Primera Categoría, y cargos de propuesta unipersonal establecidos en el artículo 285 del Código Orgánico de Tribunales), del Escalafón Secundario, del Escalafón de Empleados, y cargos de la Corporación Administrativa.

II. PRINCIPIOS DE LOS PROCESOS DE CONCURSO:

Los procesos de concurso que se efectúen en el Poder Judicial deberán adecuarse a los siguientes principios rectores:

- a. Transparencia.
- b. No discriminación e Igualdad de Oportunidades.
- c. Objetividad.

A. Transparencia:

Los llamados a concurso deberán ser difundidos a través de medios idóneos que garanticen una adecuada difusión y comunicación a posibles interesados. Los requisitos del cargo (formación académica, experiencia laboral, competencias técnicas, entre otros) y el procedimiento de selección deberán ser publicados junto con el llamado a concurso y deberán estar a disposición de los postulantes hasta el término del concurso.

Se garantizará a los postulantes el acceso a información relativa al estado de su postulación y resultados de cada una de las etapas de concurso.

B. No Discriminación e Igualdad de Oportunidades:

No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, orientación o identidad sexual, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas estrictamente en los requisitos o competencias exigidas para un cargo determinado no serán consideradas discriminación.

Según lo establecido en el 29 de noviembre de 2010, los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de

algún instrumento de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

C. Objetividad:

Las evaluaciones que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos. Los instrumentos que se apliquen deberán destacar la valoración de la idoneidad de los postulantes, constituyendo una herramienta técnica y objetiva para evaluar el ingreso a la carrera judicial y la promoción.

III. TIPOS DE CONCURSO:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, en relación a la formación de ternas, se distinguirán dos tipos de concurso: a) Internos, y b) Externos.

1. CONCURSOS INTERNOS:

Son aquellos que, de acuerdo a las normas de conformación de terna establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, sólo podrán postular funcionarios titulares del Poder Judicial que se interesen por el cargo. Por aplicación de lo establecido en Acta Nº 181 de la Excma. Corte Suprema podrán postular además los funcionarios a contrata con más cinco años consecutivos en el Poder Judicial o en la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Los funcionarios pertenecientes a un Escalafón o Serie distinta a la del cargo vacante serán considerados externos para efectos del concurso.

Los cargos incluidos en las siguientes categorías deberán ser internos:

- a. Escalafón Primario: Segunda, Tercera y Cuarta Categorías.
- b. Escalafón Secundario:
 - Primera Serie: Primera y Segunda Categorías.
 - Segunda Serie: Primera Categoría.
 - Tercera Serie: Primera y Segunda Categorías.
 - Sexta Serie: Primera y Segunda Categorías.
- c. Escalafón de Empleados: Primera, Segunda y Tercera Categorías.
- d. Corporación Administrativa: cargos no incluidos en la categoría de concursos externos.

En caso que al primer llamado de concurso interno no se presenten postulantes en número suficiente, deberá hacerse un segundo llamado a concurso de carácter externo.

En concursos para proveer cargos del Escalafón Primario el concurso podrá prorrogarse, antes de realizar un segundo llamado.

2. CONCURSOS EXTERNOS:

Son aquellos que, de acuerdo a las normas de conformación de terna establecidas en el Código Orgánico de tribunales, podrán postular funcionarios titulares del Poder Judicial que se interesen por el cargo o personas extrañas que cumplan los requisitos establecidos.

Los cargos incluidos en las siguientes categorías deberán ser externos:

- a. Escalafón Primario: Quinta, Sexta y Séptima Categorías.
- b. Escalafón Secundario:
 - Primera Serie: Tercera Categoría.
 - Segunda Serie: Segunda y Tercera Categorías.
 - Tercera Serie: Tercera, Cuarta y Quinta Categorías.
 - Cuarta y Quinta Serie.
 - Sexta Serie: Tercera Categoría.
- c. Escalafón de Empleados: Cuarta, Quinta, Sexta y Séptima Categorías.
- d. Corporación Administrativa: cargos del último grado de la categoría del cargo respectivo, además de cargos de la categoría directiva, subjefes de departamento y jefes de Subdepartamento, y cargos pertenecientes a la categoría de Auxiliar de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

IV. ETAPAS PREVIAS AL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Llamado a concurso:

Declarada la vacancia o autorizada la creación de un cargo deberá procederse al llamado a concurso.

Órganos autorizados para realizar llamado a concurso:

- a. Pleno Corte Suprema: cargos de Ministro, Fiscal Judicial o Relator de la Corte Suprema, Ministro o Fiscal Judicial de Corte de Apelaciones.
- b. Presidente de la Corte Suprema: empleados de la Corte Suprema.
- c. Pleno Corte de Apelaciones: cargos de Relator de la Corte de Apelaciones, jueces, secretarios de la respectiva jurisdicción. Además de concursos para proveer cargos de notario, receptores judiciales, defensores públicos, conservadores y archiveros.
- d. Presidente de la Corte de Apelaciones: empleados de la Corte de Apelaciones respectiva.
- e. Juez o Juez Presidente: cargos de Administrador, Jefe de Unidad, Consejero Técnico o empleado del respectivo tribunal.
- f. Los concursos para proveer cargos de Director, Subdirector o Jefe de Departamento será llamados por el Consejo Superior de la Corporación Administrativa. El resto de los concursos serán tramitados por el Departamento de Recursos Humanos.

El llamado a concurso deberá indicar el cargo a proveer, la calidad jurídica, el grado y la causal de la vacancia.

El llamado a concurso deberá solicitarse en un plazo máximo de cinco días hábiles desde declarada la vacancia del cargo. En caso de creación de cargos el llamado a concurso se realizará en los plazos que se establezcan en cada caso.

2. Publicación de llamado a concurso:

La publicación del concurso será tramitada por la Corporación Administrativa, teniendo a la vista el llamado a concurso realizado por la autoridad facultada.

Los cargos titulares serán publicados en el Diario Oficial, además en la página web de Poder Judicial. Los concursos externos para proveer cargos de profesionales (excepto los del Escalafón Primario) y de empleados podrán ser publicados adicionalmente en un diario de circulación nacional o local.

Los cargos a contrata serán publicados en la página web de Poder Judicial, además podrán ser publicados en un diario de circulación nacional o local.

Las publicaciones en el Diario Oficial u otros diarios deberán incluir el cargo a proveer, la calidad jurídica, el grado y la causal de la vacancia.

En la página web deberán publicarse las bases específicas del respectivo concurso. Ese documento deberá incluir:

- a. Identificación del cargo: nombre, tribunal, calidad jurídica, grado, remuneración bruta equivalente, asignación de zona, requisitos para obtención de asignación profesional e incrementos por desempeño.
- b. Requisitos generales y específicos del cargo: nivel de estudios, cursos de especialidad, competencias o destrezas requeridas.
- c. Funciones generales del cargo.
- d. Etapas y plazos del proceso de concurso: deberá indicarse las formas de medición las ponderaciones, las formas de corte en cada etapa, órgano responsable de realizar cada etapa.
- e. Antecedentes, condiciones y plazo de postulación: deberá indicarse claramente los antecedentes a presentar para postular al concurso, lugar y medio de postulación y plazo para oponerse al concurso.
- f. Forma de obtener información acerca del estado del concurso.
- g. Impugnabilidad del proceso en las etapas de Admisibilidad y Lista de Preselección. Una vez que se analice y responda se proseguirá con el concurso, sin posibilidad de nueva instancia de impugnabilidad.

En las restantes etapas los postulantes podrán presentar observaciones a los resultados, dentro de tres días corridos a la notificación de éstos. Vencido ese plazo no se aceptarán nuevas revisiones a los resultados.

Sólo podrá presentarse impugnación u observaciones respecto de puntajes obtenidos por el reclamante.

3. Postulación al concurso:

Corresponde a la manifestación de interés de participar en el concurso, lo cual se efectuará exclusivamente vía web. Cualquier otro medio de postulación no podrá ser considerado Admisible.

La postulación se podrá efectuar dentro de los diez días corridos desde la fecha de publicación. La hora de cierre de recepción de antecedentes corresponde a la fecha que se señale a las 23:59 horas.

Tratándose de cargos del Escalafón Primario o Escalafón Secundario sin sueldo fiscal, el plazo de cierre del concurso será resuelto por el Presidente de la Corte respectiva.

La solicitud de postulación deberá incluir:

- a. Formulario de postulación electrónica para el respectivo concurso, que se entenderá enviado al momento de presionar la opción Postular en el sistema informático.
- b. Declaraciones juradas requeridas para el cargo, vigentes al momento de postulación.
- c. Curriculum vitae según formato disponible.
- d. Certificados de estudios de pre y postgrado en instituciones reconocidas por el Estado. En caso de concursos para cargos del Escalafón Primario deberá considerarse los certificados y notas de aprobación del Cursos de Formación y cursos habilitantes exigidos para el cargo.
- e. Certificados de cursos especialización en instituciones reconocidas por el Estado.
- f. Certificación de experiencia laboral, en los casos se solicite.

En caso de postulantes internos, la hoja de vida será extraída del sistema informático de recursos humanos.

El ingreso de los antecedentes será de responsabilidad exclusiva del postulante.

La recepción de antecedentes será a través de sistemas informáticos habilitados y administrados por la Corporación Administrativa.

4. Análisis de antecedentes de postulación y Admisibilidad:

El análisis de los antecedentes de postulación en cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o cargos del Escalafón de Empleados será responsabilidad de Corporación Administrativa.

En cargos del Escalafón Primario y restantes cargos del Escalafón Secundario la Admisibilidad será responsabilidad del Presidente de la Corte respectiva.

La definición Admisibilidad se resolverá de acuerdo al cumplimiento de los requisitos y antecedentes requeridos en las Bases Específicas del respectivo tipo de concurso.

Serán considerados como Inadmisibles los postulantes que no cumplan los requisitos establecidos para el cargo o no presenten la totalidad de antecedentes requeridos en el tiempo y forma requerido en el concurso.

Las postulaciones que sean clasificadas como Admisibles serán consideradas, en la siguiente etapa del proceso de selección.

El resultado del análisis de admisibilidad será notificado al postulante por correo electrónico. Tratándose de postulantes no admisibles deberá indicarse expresamente el plazo de impugnación y los antecedentes que deben corregirse o complementarse.

El candidato que tenga el derecho propio a integrar la terna no deberá ser sometido al proceso de evaluación, en caso de resultar Admisible su postulación. Se considera que tiene ese derecho el funcionario más antiguo de la categoría inferior del respectivo Escalafón, siempre que éste postule y quede admisible en el respectivo concurso dentro de los plazos establecidos.

El postulante podrá interponer recurso de reposición, para enmendar errores de hecho, dentro de tercer día corrido desde la notificación. El recurso deberá ser presentado por los medios que al efecto disponga la Corporación Administrativa.

Los recursos serán resueltos por:

- Cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o cargos del Escalafón de Empleados, por el Jefe de Departamento de Recursos Humanos.
- Cargos del Escalafón Primario y restantes cargos del Escalafón Secundario, por el Presidente de la Corte respectiva.

En concursos en que les compete definir la Admisibilidad, los Presidentes de las Cortes podrán establecer un plazo de apercibimiento en caso que los postulantes no acompañen los antecedentes requeridos.

Postulación de personal Contrata:

Para el solo efecto de los concursos para proveer cargos en calidad de titular, los funcionarios a contrata que se hayan incorporado previo concurso o, sin éste, pero con antigüedad mayor a cinco años continuos contados desde la fecha de publicación del concurso, serán considerados personal interno. Las contrataciones transitorias tendrán el mismo tratamiento anterior, en la medida que haya sido renovada durante cinco años consecutivos.

Para esos efectos se aplicarán los siguientes criterios:

- A. El personal a contrata que cumpla los requisitos indicados en forma precedente serán asimilados, sólo para efectos de concursos, a la categoría que corresponda al grado asignado al cargo a contrata. En caso que el grado se encuentre presente en más de una categoría en el respectivo Escalafón, se asimilará a la categoría inferior.
- B. Este derecho se aplicará sólo en tanto el funcionario a contrata cumpla con los requisitos de título establecidos para el cargo respectivo. En todo caso, resultarán aplicables las excepciones de título establecidas para personal titular, según la fecha de ingreso del funcionario.
- C. Los cinco años en cargos a contrata deben ser continuos, por lo tanto resultarán aplicable el mismo criterio establecida en el Acta 19-2012 establece: “La antigüedad del nombramiento se contabilizará desde el primer cargo a contrata o titular, siempre que exista continuidad¹.”

¹ Se entenderá que el nombramiento como suplente o interino no afecta la continuidad en el nombramiento, siempre que éste sea después del nombramiento a contrata.

- D. Este derecho resultará aplicable al personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y de los Centros de Apoyo a Tribunales.
- E. Para efectos de la antigüedad a que se refieren las normas para formar ternas (artículo 289 bis y 294). El derecho propio sólo se aplicará respecto del personal titular.

Tratándose de concursos internos para proveer cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o del Escalafón de Empleados, en caso que la cantidad de postulaciones sea igual o inferior a cinco postulantes admisibles, el tribunal que corresponda deberá llamar a un nuevo concurso, esta vez del tipo externo.

En cargos del escalafón Primario y Secundario sin sueldo fiscal, la respectiva Corte de apelaciones resolverá como proceder en esos casos.

V. PROCESO DE SELECCIÓN

1. PUNTUACIÓN POR ANTECEDENTES CURRICULARES

La puntuación por antecedentes curriculares resultará aplicable a concursos para proveer cargos titulares del Escalafón Primario (excluidos los de la Primera Categoría, y cargos de propuesta unipersonal establecidos en el artículo 285 del Código Orgánico de Tribunales) y plazas titulares o a contrata del Escalafón Secundario y del Escalafón de Empleados.

En el caso de cargos del Escalafón Primario, del Escalafón Secundario u otros cargos profesionales, la puntuación por antecedentes curriculares se realizará al inicio del proceso de selección, según pauta establecida en las bases específicas del respectivo concurso.

Tratándose de cargos del Escalafón de Empleados o equivalentes, la puntuación por antecedentes curriculares se realizará a los postulantes que obtenga conclusión Califica o Califica con Reserva en la etapa de entrevista psicolaboral y a quienes se aplique evaluación de potencial.

En cargos de la Séptima Categoría del Escalafón de Empleados o equivalentes podrán establecerse requisitos máximos de estudios superiores.

Las pautas de evaluación y ponderaciones correspondientes serán incluidas en las bases específicas del respectivo concurso.

Los referidos factores deberán expresarse numéricamente, según pauta que definirá la Corporación Administrativa.

2. PROCESO DE EVALUACIÓN

Ninguna citación a evaluación podrá efectuarse con un plazo inferior a 7 días corridos de antelación.

PRIMERA ETAPA: Examen de Conocimiento.

Esta etapa será aplicable a concursos para proveer cargos titulares y a contrata del Escalafón Secundario, del Escalafón de Empleados y cargos no directivos de la Corporación Administrativa.

Los postulantes Admisibles serán sometidos a un examen de conocimiento, destinado a determinar sus conocimientos generales para el cargo.

La Corporación Administrativa, en los casos que corresponda, pondrá a disposición de los postulantes, a través de su página web, manuales de estudio que les permitan prepararse adecuadamente para el examen.

Los manuales y exámenes serán elaborados y actualizados anualmente por una comisión formada por personal de la Dirección de Estudios de la Corte Suprema, de la Academia Judicial y de la Corporación Administrativa. Podrá contratarse a expertos que asesoren en esta labor.

Semestralmente la Corporación Administrativa llamará a los interesados a rendir examen para postular a determinadas Tipologías de Cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o del Escalafón de Empleados.

Se podrá acceder a los resultados obtenidos a través del sistema de postulación en línea.

El puntaje obtenido servirá al candidato para postular a cualquier cargo de la tipología correspondiente por el periodo en que se encuentre vigente la batería de pruebas.

El postulante podrá solicitar rendir nuevamente el examen, por una vez adicional durante el plazo indicado en el párrafo anterior. En todo caso, se considerará el último puntaje obtenido para efectos de concurso, independiente si éste es mayor o menor al primer puntaje.

En el caso de cargos del Escalafón Secundario u otros cargos profesionales avanzarán a la siguiente etapa los postulantes que registren los puntajes más altos ponderados entre el examen de conocimiento y el puntaje curricular.

Tratándose de cargos del Escalafón de Empleados o equivalentes, avanzarán a la siguiente etapa los postulantes que registren los puntajes más altos en el examen de conocimiento, según la prueba aplicable a cada cargo.

La cantidad de personas que avancen podrá variar según la cantidad de postulantes del concurso o el número de cargos a proveer.

La Corporación Administrativa deberá notificar por correo electrónico a los postulantes, para cada concurso, su ubicación en la lista de puntajes y si avanza o no a la siguiente etapa.

SEGUNDA ETAPA: Examen de Habilidades y destrezas.

Esta etapa será aplicable a concursos para proveer cargos titulares y a contrata del Escalafón Secundario y del Escalafón de Empleados.

Los postulantes que avancen de la etapa anterior serán sometidos a un examen que medirá sus competencias para el cargo.

Los candidatos titulares o contratas con más de cinco años, que cumplan los requisitos para integrar terna según el Código Orgánico de Tribunales y las normas vigentes, que avancen en la etapa de prueba de conocimientos, **tendrán una bonificación equivalente al 50% del valor total del puntaje asignado a esa etapa. En caso de que el funcionario opte por rendir el examen correspondiente, el puntaje que obtenga se sumará a la bonificación señalada, sin que el mismo pueda exceder la puntuación máxima establecida. De acuerdo a lo aprobado por Consejo Superior en sesión de 24 de agosto de 2017.**

Según la tipología de cargo podrán aplicarse las siguientes modalidades de evaluación:

- a. Evaluación colectiva consiste en una o más pruebas de papel y lápiz. Esta evaluación se orientará a medir aspectos como capacidad de análisis, comprensión de relaciones de tipo lógico, capacidad cognitiva para resolver problemas de diversa complejidad y ser comprensión lectora, capacidad de trabajo bajo presión, capacidad de resolución de problemas en un tiempo determinado, capacidad de abstracción y otras competencias requeridas para el cargo.
- b. Evaluación grupal consiste en una dinámica o tarea de grupo, utilizando un método activo que promueva la expresión y la reflexión de los candidatos, lo que a su vez, permite contrastar algunas competencias a partir de la interacción de un grupo y en un lapso de tiempo breve. Una vez realizada la evaluación grupal, se les otorgará un puntaje según una pauta especialmente diseñada para el tipo cargo.

Deberá especificarse en las bases del respectivo concurso las modalidades de evaluaciones que se aplicarán y las formas de calcular los puntajes.

Se podrá acceder a los resultados obtenidos a través del sistema de postulación en línea.

El puntaje obtenido servirá al candidato para postular a cualquier cargo de la tipología correspondiente durante un periodo entre seis meses y un año desde la fecha del examen².

Pasarán a la siguiente etapa los mejores 15 a 25 puntajes. Esa cantidad podrá variar según la cantidad de postulantes del concurso o el número de cargos a proveer.

La Corporación Administrativa deberá notificar por correo electrónico a los postulantes su ubicación en la lista de puntajes y si avanza o no a la siguiente etapa. Asimismo deberá publicar oportunamente la nómina de puntajes y el RUT de los postulantes.

² La batería de pruebas podrá ser modificada en un plazo inferior al indicado de acuerdo a necesidades de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

TERCERA ETAPA: Evaluación psicolaboral/ Evaluación de potencial.

Esta etapa será aplicable a concursos para proveer cargos titulares del Escalafón Primario (excluidos los de la Primera Categoría, y cargos de propuesta unipersonal establecidos en el artículo 285 del Código Orgánico de Tribunales), y plazas titulares y a contrata del Escalafón Secundario y del Escalafón de Empleados³.

En cargos para proveer cargos del Escalafón Primario se evaluará a los postulantes que resulten Admisibles y puedan integrar terna.

Los postulantes externos o personal a contrata con menos de cinco años de antigüedad que avancen de la etapa anterior serán sometidos a una entrevista psicolaboral con el propósito de realizar una observación y medición más detallada de las competencias que han sido definidas como críticas para el adecuado desempeño del cargo en el perfil respectivo, profundizando en aspectos medidos en la etapa colectiva y/o grupal.

Como resultado de esta entrevista el profesional a cargo deberá emitir un informe psicolaboral, el cual consiste en un documento mediante el cual tiene por objeto sistematizar la información recibida, permitiendo orientar la toma de decisiones a quienes corresponde conformar la terna. Además de lo anterior, se indicará una conclusión asociada a cada persona, según cumpla o no con el perfil de cargo requerido.

- Califica: el candidato posee rasgos de personalidad, laborales e intelectuales que permiten predecir un desempeño adecuado al cargo.
- Califica con Reservas: el candidato posee rasgos de personalidad, laborales e intelectuales, que bajo ciertos contextos le posibilitan el desarrollo del cargo.
- No Califica: el candidato no cumple a cabalidad con los requisitos exigidos por el cargo, o refleja contraindicaciones que hacen predecir un desempeño insatisfactorio.

A los funcionarios titulares y contratas con más de cinco años, considerados Admisibles, que postulan a una plaza de la misma tipología del cargos que ocupan, se les aplicará una evaluación de potencial.

Como resultado de la evaluación psicolaboral o evaluación de potencial, según corresponda, el postulante obtendrá un puntaje de 0 a 100 puntos, de acuerdo a su adaptación al perfil del cargo que se concurra.

Se podrá acceder a los resultados obtenidos (puntaje y/o conclusión) a través del sistema de postulación en línea.

El detalle del informe psicolaboral o de potencial será de carácter Confidencial.

El puntaje obtenido servirá al postulante para postular a cualquier cargo de la tipología correspondiente durante un periodo de seis meses desde la fecha de la evaluación.

AUDIENCIA PÚBLICA:

Tratándose de concursos para proveer cargos del Escalafón Primario (excluidos los regulados en el artículo 285 del Código Orgánico de Tribunales), los postulantes admisibles serán citados a participar de una audiencia pública según lo establecido en el Acta N° 133-2015 de la Excm. Corte Suprema.

³ Conforme al Acta N° 179 del 25/10/2015, se eliminó a partir de esa fecha la Etapa de Evaluación Psicolaboral/Potencial para los Postulantes a los cargos del Escalafón Primario, en atención a que las personas que se incorporan al Programa de Formación para estos Postulantes, han superado este tipo de evaluación que califica su idoneidad en dicho ámbito.

3. ELABORACIÓN DE LISTA DE PRESELECCIÓN

Terminado el proceso de selección deberá remitirse al órgano encargado de la selección la nómina de postulantes preseleccionados, según cada tipo de concurso:

- a) Escalafón Primario: únicamente incluirá a los postulantes que cumplan con los requisitos legales para ser nombrados en el cargo, además de sus puntajes, para ser considerados como un antecedente.
- b) Escalafones Secundario y de Empleados: incluirá exclusivamente a los candidatos que hayan obtenido los treinta mejores puntajes o, de no alcanzar ese número, se procurará enviar un mínimo de quince concursantes.

En ningún caso se incluirán en el listado de puntuaciones y en la información que se envíe al órgano encargado de la selección a aquellos concursantes cuyas postulaciones se hubieren declarado no admisibles⁴.

La persona que tenga el derecho propio a integrar la terna no deberá ser sometida al proceso de evaluación y será incluido en el listado final indicándose expresamente que posee ese derecho.

Tratándose de cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o del Escalafón de Empleados las listas serán elaboradas por la Corporación Administrativa. En concursos del Escalafón Primario y restantes del Escalafón Secundario las listas serán elaboradas por la Corte respectiva

El puntaje final se calculará sumando los puntos obtenidos por cada postulante en las etapas del proceso de selección y en la puntuación de antecedentes curriculares. La ponderación de cada etapa deberá quedar expresamente indicado en las bases del respectivo concurso.

Se considerará que el postulante obtuvo puntaje 0 en todas las etapas a las que no avanzó producto de la aplicación de puntajes de corte.

Los resultados obtenidos serán notificados vía correo electrónico al postulante y a la autoridad competente para elaborar la terna por el órgano responsable de formar la lista.

El postulante tendrá un plazo de tres días corridos desde la notificación para apelar a través del sistema informático que dispondrá la Corporación Administrativa.

Los recursos serán resueltos por:

- Cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o cargos del Escalafón de Empleados, por el Jefe de Departamento de Recursos Humanos.
- Cargos del Escalafón Primario y restantes cargos del Escalafón Secundario, por el Presidente de la Corte respectiva.

⁴ Según lo acordado en resolución dictada por el Tribunal Pleno de la Excm. Corte Suprema, en sesión del 13 de marzo de 2018. Dicho acuerdo es aplicable a partir de los concursos publicados el día viernes 23 de Marzo de 2018. El Consejo Superior toma conocimiento el 26 de Marzo de 2018.

VI. PROCESO DE DECISIÓN

1. FORMACIÓN DE TERNA:

Tratándose de concursos para proveer cargos de la Tercera o Sexta Serie del Escalafón Secundario o del Escalafón de empleados, la autoridad facultada para formar la terna para proveer el cargo respectivo deberá revisar los antecedentes de los postulantes incluidos en la lista, debiendo entrevistar a lo menos a los cinco mejor evaluados. Cabe señalar que será responsabilidad de la autoridad facultada para formar la terna, la encargada de solicitar y revisar los antecedentes requeridos en la conformación de terna.

La autoridad respectiva podrá entrevistar además a otros postulantes incluidos en la lista. En los casos que la terna deba ser elaborada por un órgano colegiado, éste podrá designar una comisión para revisar los antecedentes y realizar entrevistas, debiendo entregar un informe del proceso a la instancia facultada para elaborar la terna. La Comisión de Selección deberá estar formada por dos o más miembros del órgano llamado a formar la terna, podrá designarse hasta dos profesionales expertos de origen interno o externo. Tratándose de concursos para proveer cargos del Escalafón de Empleados o Jefes de Unidad, podrá integrar la comisión el Administrador del respectivo tribunal.

En cargos de la Corporación Administrativa, excepto plazas titulares de la categoría directiva, las ternas serán formadas por el Comité de Selección definido al efecto.

Órganos facultados para elaborar terna:

- a. Pleno de la Corte Suprema: cargos de Ministro o Fiscal Judicial de Corte de Apelaciones, y plazas de empleados de la Corte Suprema.
- b. Pleno de la Corte de Apelaciones: cargos de jueces, secretarios de la respectiva jurisdicción, y plazas de empleado de la misma Corte.
- c. Juez Presidente: cargos de Administrador de tribunal.
- d. Administrador: cargos de Jefe de Unidad o empleado de tribunales reformados.
- e. Juez: cargos de profesionales o empleados de tribunales noreformados.
- f. Juez o Comité de Jueces: cargos de Consejero Técnico.
- g. Escalafón Secundario sin sueldo fiscal: Corte de Apelaciones respectiva.
- h. Para proveer cargos profesionales, de empleados o auxiliares de la Corporación Administrativa la terna será formada por el Comité de Selección formado al efecto. Tratándose de ternas para proveer cargos directivos titulares, la terna será formada por el Consejo Superior.

La elaboración de terna deberá ajustarse a las normas establecidas en Código Orgánico de Tribunales para el cargo respectivo⁵.

Una vez elaborada la terna deberá ser inmediatamente notificada por correo electrónico a todos los postulantes admisibles en el respectivo concurso.

⁵ Según lo acordado por el Consejo Superior en sesión del 8 de marzo de 2018, se elimina texto: “para proveer cargos a contrata la terna deberá incluir a lo menos a la persona que obtenga el mejor puntaje en el proceso de selección”. Esta instrucción es aplicable a partir de los concursos publicados el 16/03/2018.

En caso que algún postulante o asociación de funcionarios del Poder Judicial estime que la terna no cumple con las formalidades establecidas o vulnera los derechos establecidos en el Código Orgánico de Tribunales, podrá presentar dentro del plazo de tres días una reclamación ante el órgano que formó dicha lista. Si la reclamación es presentada dentro del plazo establecido y es fundada⁶, deberá ser elevada con todos sus antecedentes dentro del plazo de 48 horas por la autoridad que formó la terna al tribunal superior para que éste se pronuncie acerca de la reclamación.

La terna quedará firme una vez vencido el plazo de reclamación sin que haya sido impugnada o si el confirmada por la autoridad facultada para conocer de la reclamación.

Órganos de Poder Judicial facultados para resolver reclamaciones de terna:

- a. Pleno Corte Suprema: conocerá reposición por ternas para cargos de Ministro, Fiscal Judicial o Relator de la Corte Suprema, Ministro o Fiscal Judicial de Corte de Apelaciones o empleados de la Corte Suprema.

Conocerá reclamos por ternas para cargos de Relator de la Corte de Apelaciones, jueces, secretarios de tribunales de primera instancia.

- b. Corte Suprema: conocerá reclamos por ternas para cargos de empleados de la Corte de Apelaciones respectiva.
- c. Pleno Corte de Apelaciones: conocerá reclamos por ternas para cargos de empleados de tribunales no reformados.
- d. Jefes de Unidad y empleados tribunales reformados: Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva.
- e. Consejero Técnico: Corte de Apelaciones respectiva.
- f. Escalafón Secundario sin sueldo fiscal (ternas elaboradas por Corte de Apelaciones): Pleno de la Corte Suprema.
- g. Respecto de ternas formadas por el Comité de Selección de la Corporación Administrativa, las reclamaciones serán resueltas por el Director de la misma Corporación. Tratándose de ternas para proveer cargos directivos, las reclamaciones de terna serán resueltas por el Consejo Superior.

Una vez firme la terna deberá ser remitida a la autoridad facultada para realizar la designación.

Tratándose de cargos del Escalafón Primario la terna será remitida al Ministerio de Justicia para que realice el nombramiento.

Junto a la terna ejecutoriada deberá remitirse los antecedentes de los postulantes incluida en ella y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos en el proceso de selección, así como su ubicación relativa en el listado total de postulantes al concurso.

⁶ Se entenderá que la reclamación es fundada cuando el reclamante expone las razones que fundamentan su solicitud de revisión.

2. DESIGNACIÓN Y NOMBRAMIENTO:

La autoridad facultada para realizar la designación deberá revisar los antecedentes de los postulantes incluidos en terna, y resolver conforme los requerimientos establecidos para el cargo y el postulante que más se ajusta a estos.

Órganos de Poder Judicial facultados para realizar la designación:

- a. Presidente de la Corte Suprema: empleados de la Corte Suprema.
- b. Pleno de la Corte Suprema: cargos titulares de la categoría Directivos de la Corporación Administrativa.
- c. Presidente de la Corte de Apelaciones: empleados de la misma Corte, plazas de Consejero Técnico de la jurisdicción, y cargos de empleados de tribunales no reformados.
- d. Comité de Jueces o Presidente de la Corte de Apelaciones (en ausencia de Comité de Jueces): cargos de Administrador de tribunal.
- e. Comité de Jueces o Juez Presidente del tribunal (en ausencia Comité): cargos de Jefe de Unidad o empleado de tribunales reformados.
- f. Consejo Superior o Director de la Corporación Administrativa, según el cargo a proveer y las normas de delegación vigentes.

La designación deberá ser inmediatamente notificada por correo electrónico a todos los postulantes que fueron incluidos en terna.

En caso que la autoridad facultada para realizar la designación sea distinta a la que debe emitir la resolución de nombramiento, deberán remitirse en un plazo de máximo de tres días los antecedentes a la Oficina de Personal respectiva a fin que se proceda a tramitar el nombramiento.

Los resultados finales del concurso deberán ser publicados en el portal web del Poder Judicial en un plazo no superior a tres días después de dictada la respectiva resolución.