

RESPUESTA CONSULTAS/OBSERVACIONES

CONCURSO INTERNO PARA PROVEER LOS CARGOS DE
ABOGADO/A AUXILIAR, REGIÓN DEL BIOBÍO
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DEL BIOBÍO

BASES RESOLUCIÓN EXENTA N°87/2026

JUNIO 2026

ANTECEDENTES GENERALES.

Por el presente acto, se informan las respuestas a consultas del Concurso Interno, para proveer los cargos de Abogados/as Auxiliares para la región del Biobío, de la Corporación de Asistencia Judicial, por resolución exenta N°87/2025.

Postulante	15.591.49X-X
Fecha envió:	05-06-2026 a través de representante legal
Estado	En plazo
Consulta/Requerimiento:	<p>EN LO PRINCIPAL: OBSERVACIONES ETAPA N° 3; PRIMER APARTADO: Acompaña documento; SEGUNDO APARTADO: Personería, domicilio y forma de notificación. Señores Comité de Selección Concurso Interno Res. Exenta N° 87/2026 [REDACTED], abogado, en representación, conforme a mandato judicial, de don [REDACTED], abogado, domiciliado en Aníbal 486, oficina 302, Concepción, Región del Biobío, a Uds. respetuosamente digo: Que, encontrándose actualmente mi representado con licencia médica, vengo en formular observaciones respecto del acta publicada con fecha 3 de junio de 2026, correspondiente al Concurso Interno convocado mediante Resolución Exenta N° 87/2026. En consideración a que los efectos de la eliminación de mi representado en el presente proceso concursal podrían generar consecuencias directas en el desarrollo del concurso actualmente suspendido para el cargo de Abogado Infraccional Penal de Concepción, solicito que se convoque al jefe de dicha unidad al Comité de Selección o, en su defecto, que se le informe formalmente de la presente reclamación. Lo anterior, debido a que, en el evento de reanudarse dicho concurso, los efectos derivados de la eliminación de mi representado en esta etapa podrían proyectarse directamente sobre aquel proceso, afectando eventualmente su desarrollo y resultados. Esta parte desconoce si la Unidad de Reclutamiento y Selección ha puesto en conocimiento del jefe de dicha unidad lo ocurrido en la presente etapa concursal, razón por la cual estima pertinente solicitar que se le mantenga debidamente informado de esta situación. I. Antecedentes previos Mi representado me ha solicitado exponer los siguientes antecedentes. Probablemente varios de ustedes lo conocen o han coincidido con él en alguna de las distintas actividades de la Corporación, ya sea en las capacitaciones presenciales que se realizaban antes de la pandemia o en actividades institucionales desarrolladas en distintos puntos de la región, como el Camino del Agua o el Ecoparque camino a Coronel. Solicita que le escuchen y ponderen los antecedentes que se exponen a continuación. Mi</p>



representado lleva más de diez años vinculado a la Corporación de Asistencia Judicial, principalmente mediante sucesivos reemplazos. Recién en el año 2023, luego de varios años en que prácticamente no se publicaban concursos para la Región del Biobío, especialmente para la ciudad de Concepción, tuvo la oportunidad de postular a dos cargos CAVI. Lo hizo en un contexto personal especialmente relevante, marcado por el próximo nacimiento de su hija y la necesidad de otorgar a su familia una mayor estabilidad laboral y económica. Uno de dichos cargos correspondía a Abogado Auxiliar CAVI Concepción y el otro a Coordinador CAVI Aysén. A pesar de haber obtenido el mejor puntaje, cercano al 91%, y de haber manifestado su preferencia por Concepción, mi representado fue seleccionado para desempeñar funciones como Coordinador CAVI Aysén, a más de 1.300 kilómetros de distancia de su hija y familia. Desde ese momento, y coincidiendo con cambios en la Dirección de Recursos Humanos y en la Unidad de Reclutamiento y Selección, ha debido enfrentar una serie de dificultades en prácticamente todos los procesos concursales en los que ha participado con el propósito de retornar a Concepción. En primer lugar, durante enero y febrero de 2025 no se le permitió rendir las pruebas a distancia. Se le exigía concurrir presencialmente a Freire N° 1220, en Concepción, para participar en las distintas etapas de evaluación. Debe tenerse presente que mi representado se desempeñaba en Coyhaique, ciudad ubicada a más de 1.300 kilómetros de distancia, lo que implicaba aproximadamente tres días de viaje por vía terrestre o asumir importantes costos de traslado por vía aérea. Cabe señalar que las citaciones se efectuaban con aproximadamente 48 horas de anticipación, en el formato habitual utilizado por la unidad, sin considerar suficientemente la agenda del funcionario o la distancia. En reiteradas oportunidades mi representado solicitó rendir dichas evaluaciones mediante modalidad remota, peticiones que fueron rechazadas. Solo mediante la intervención de la AFUN, que intercedió ante el Director General, don Mauricio Decap, se le permitió finalmente rendir las pruebas a distancia, a pesar de que las propias bases contemplaban dicha posibilidad. Posteriormente, se le negó la utilización de la vigencia de su evaluación psicolaboral obtenida para el cargo de Coordinador CAVI Aysén al postular al cargo de Coordinador CAVI Concepción. En dicho concurso fue eliminado en la etapa psicolaboral mediante un informe respecto de cuyos estándares técnicos formuló reparos, atendida la idoneidad de la evaluación y de los profesionales a cargo. Al intentar impugnarlo, se le negó por distintas vías el acceso al documento, logrando obtener copia únicamente seis meses después mediante un procedimiento de amparo de transparencia. Solo entonces pudo revisar su contenido y advertir las deficiencias que presentaba. A ello se sumó una

respuesta institucional adversa frente a sus solicitudes y la presentación de dos denuncias al amparo de la Ley Karin por parte de funcionarios de la Unidad de Reclutamiento, respecto de las cuales fue absuelto. Hasta la fecha ha planteado que dichos funcionarios no se inhabilitan para conocer de sus reclamaciones o tramitaciones, pese a haberlo solicitado formalmente a la institución. A partir de marzo de 2025, mi representado observó una serie de modificaciones sucesivas en las bases concursales que, en la práctica, fueron generando nuevas dificultades para sus postulaciones futuras. En primer lugar, se eliminó de las bases toda posibilidad de rendir pruebas a distancia mediante plataformas telemáticas. Ello tuvo como consecuencia que posteriormente fuera eliminado del concurso para Coordinador PMA Ñuble, por no presentarse a la etapa psicolaboral de manera presencial en Chillán, con aproximadamente 48 horas de anticipación. A pesar de realizar todas las gestiones administrativas disponibles, resultó imposible revertir dicha situación, validándose finalmente la decisión adoptada por la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Reclutamiento. Posteriormente, mi representado postuló al cargo de Coordinador PMA Temuco, oportunidad en la que se incorporó como requisito acreditar dos años de experiencia en funciones de jefatura. En ese momento contaba con un año de experiencia directiva, circunstancia que terminó determinando su eliminación del proceso. Dicho requisito no había existido previamente para un cargo de coordinación o directivo; incluso para el concurso de Director General se solicitaba un año de jefatura. Más adelante, mi representado participó en los concursos de Abogado Curador Ñuble, Abogado Coordinador Técnico NAD y Coordinador de Migraciones. En todos ellos fue inicialmente perjudicado en la etapa curricular, debido a que no se consideraba adecuadamente su experiencia profesional o su Magíster cursado en Barcelona. Incluso se llegó a sostener que el certificado de experiencia laboral específica emitido por la propia Unidad de Recursos Humanos de la CAJ contenía errores y no era válido, esto es, que la misma unidad que emitía el documento señalaba que este no servía. Respecto de su Magíster, se indicó que no se encontraba homologado en Chile, exigencia que no figuraba en las bases respectivas. Producto de lo anterior, su evaluación curricular pasó de porcentajes cercanos al 100% o 95% a aproximadamente un 45% o 50%, dejándolo en una evidente situación de desventaja respecto de otros postulantes. En estos tres concursos mi representado terminó siendo eliminado. En el de Abogado Curador Ñuble Res. Exenta N° 447/2025 fue excluido de la etapa psicolaboral por no haber completado determinados formularios antes de concurrir a la citación en línea, debido a la carga laboral y a la cercanía temporal de la citación; en el de Coordinador de Migraciones Res. Exenta N° 663/2025, por

Conclusiones contenidas en el informe psicolaboral respecto de sus motivaciones personales para trasladarse; y en el Concurso Técnico NAD Res. Exenta N° 452/2025 fue eliminado utilizando una evaluación psicolaboral correspondiente a otro proceso de selección, argumentándose que ello era procedente. Sin embargo, en este último caso, luego de presentar los recursos correspondientes ante la autoridad superior, dicha situación fue corregida, permitiéndosele rendir una nueva evaluación psicolaboral. Esta se realizó el día 13 de mayo de 2026 y concluyó con resultado “Plenamente Recomendable”, publicado el 17 de mayo de 2026, apenas tres días antes de la evaluación psicolaboral correspondiente al presente concurso Res. Exenta N° 87/2026. Durante aproximadamente un año y medio, mi representado ha debido recurrir permanentemente a observaciones, reposiciones, solicitudes de reconsideración y otras instancias administrativas para obtener la revisión de decisiones adoptadas en distintos procesos concursales. En diversas oportunidades sus observaciones fueron rechazadas y son muy pocos los casos en que se ha acogido alguna de sus solicitudes. Por ejemplo, en un concurso se aceptó considerar su Magíster y aumentó su puntaje, pero a la semana siguiente prácticamente las mismas personas rechazaron una solicitud equivalente en otro proceso concursal. Las situaciones se han ido agravando, pues cada reclamación ha sido seguida de una modificación de las bases del concurso posterior. Ello dificulta actualmente que mi representado pueda postular a futuros procesos concursales. Actualmente, mi representado mantiene reclamaciones de ilegalidad ante la Contraloría General de la República, y los antecedentes relacionados con este concurso, así como con otros procesos concursales y actuaciones de su empleador, están siendo recopilados para las instancias administrativas y judiciales que correspondan. Existen otros antecedentes que se suman a los hechos relatados, como el rechazo de su solicitud de traslado por razones humanitarias, que mantiene suspendido el concurso para el cargo de Abogado Infracional Penal de Concepción, y otras situaciones que eventualmente se pondrán en conocimiento de las autoridades competentes. Todo lo anterior se expone porque los hechos ocurridos en el presente concurso no pueden analizarse de manera aislada, sino dentro del contexto descrito precedentemente. En el futuro, cualquier funcionario podría verse enfrentado a una situación semejante. II. HECHOS DE LA INFRACCIÓN PROPIAMENTE TAL Con fecha reciente se publicaron los resultados correspondientes a la Etapa N° 3 del presente concurso, informándose que mi representado fue calificado como “No Recomendable para el Cargo”, circunstancia que determinó su eliminación del proceso de selección. Sin embargo, del examen de los antecedentes publicados resulta

imposible conocer los fundamentos efectivos de dicha decisión, toda vez que la Unidad de Reclutamiento y Selección no identifica la evaluación psicolaboral utilizada, no informa la fecha de su realización, no individualiza el concurso de origen, no señala el cargo respecto del cual fue emitida, no identifica al profesional evaluador ni explica las razones técnicas que justifican su utilización en este proceso. La falta de estos antecedentes impide ejercer adecuadamente el derecho a formular observaciones y constituye una vulneración a los principios de transparencia, objetividad y fundamentación que deben regir los procedimientos concursales de la Administración.

III. FALTA DE FUNDAMENTACIÓN DE LA DECISIÓN ADOPTADA Las bases del concurso establecen que las evaluaciones psicolaborales podrán ser convalidadas cuando correspondan a cargos similares y se encuentren dentro de un período máximo de seis meses de vigencia. No obstante, la Unidad de Reclutamiento y Selección omite completamente señalar cuál fue la evaluación utilizada para determinar la eliminación de mi representado del proceso. En consecuencia, resulta imposible verificar:

- a) El concurso de origen de dicha evaluación.
- b) La fecha en que fue practicada.
- c) El cargo respecto del cual fue emitida.
- d) El profesional o entidad evaluadora que intervino.
- e) Los fundamentos que justificarían considerar dicho cargo como similar al actualmente concursado.
- f) El cumplimiento efectivo del plazo de vigencia contemplado en las bases.

Esta omisión impide controlar la legalidad de la actuación administrativa y transforma la decisión adoptada en un acto insuficientemente motivado. La exigencia de fundamentación no constituye una mera formalidad, sino una garantía esencial para los participantes de un procedimiento concursal, permitiendo conocer las razones que justifican una decisión que afecta directamente sus expectativas legítimas de desarrollo profesional dentro de la institución.

IV. EXISTENCIA DE UNA EVALUACIÓN PSICOLABORAL POSTERIOR Y VIGENTE CON RESULTADO FAVORABLE La arbitrariedad de la decisión adoptada se vuelve aún más evidente al considerar que mi representado cuenta con una evaluación psicolaboral posterior, realizada el 13 de mayo de 2026 y publicada el 17 de mayo de 2026, cuyo resultado fue “Plenamente Recomendable”. Dicha evaluación fue practicada dentro del período de vigencia contemplado por las propias bases y constituye el antecedente psicolaboral más reciente existente respecto de mi representado. Sin embargo, la Unidad de Reclutamiento y Selección omite completamente toda referencia a dicha evaluación favorable, limitándose a utilizar dos evaluaciones supuestamente desfavorables cuya identidad ni siquiera informa. Por consiguiente, si la Unidad de Reclutamiento y Selección sostiene que posee facultades para utilizar evaluaciones psicolaborales

anteriores dentro de un período de seis meses, resulta indispensable que explique por qué razón decide utilizar dos evaluaciones desfavorables, cuáles fueron los fundamentos de dichos resultados y por qué omite una evaluación posterior que concluyó exactamente lo contrario. La ausencia absoluta de explicación respecto de esta circunstancia configura una actuación carente de objetividad y de la debida fundamentación exigida a todo órgano administrativo.

V. ACTUACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Los hechos observados en el presente concurso no constituyen una situación aislada. Como se señaló al inicio, durante diversos procesos concursales en los cuales ha participado mi representado, la Unidad de Reclutamiento y Selección ha aplicado criterios cambiantes y contradictorios respecto de situaciones sustancialmente similares. Particularmente relevante resulta que, en procesos anteriores, cuando mi representado solicitó expresamente la utilización de evaluaciones psicolaborales vigentes para evitar duplicidad de procedimientos, dicha posibilidad fue rechazada por la propia Unidad de Reclutamiento y Selección, como ocurrió en el Concurso Interno Res. Exenta N° 403/2024. Sin embargo, posteriormente la misma unidad ha utilizado evaluaciones correspondientes a otros concursos para justificar exclusiones de procesos posteriores, sosteniendo criterios diametralmente opuestos a los previamente aplicados. Asimismo, en distintos concursos se han producido modificaciones de requisitos, cambios de criterios de evaluación, reinterpretaciones de antecedentes curriculares y desconocimiento de documentos emitidos por la propia institución, circunstancias que han generado resultados desfavorables para mi representado. Si bien cada una de estas actuaciones podría ser considerada aisladamente como una decisión administrativa, su análisis conjunto revela una preocupante falta de uniformidad en la aplicación de criterios por parte de la Unidad de Reclutamiento y Selección. En este contexto, la utilización de una evaluación psicolaboral cuyo origen se desconoce, omitiendo además una evaluación posterior y favorable plenamente vigente, constituye un nuevo antecedente que refuerza la apariencia objetiva de arbitrariedad en la actuación administrativa.

VI. LA CONVALIDACIÓN DE EVALUACIONES NO PUEDE TRANSFORMARSE EN UN MECANISMO DE EXCLUSIÓN La cláusula contenida en las bases que permite utilizar evaluaciones psicolaborales anteriores tiene por finalidad evitar duplicidades innecesarias y optimizar los recursos institucionales. Sin embargo, dicha disposición no puede ser interpretada como una autorización para que la Unidad de Reclutamiento y Selección seleccione discrecionalmente y unilateralmente, entre diversas evaluaciones vigentes, aquella que resulte más perjudicial para un postulante. Una interpretación de

esa naturaleza transformaría una herramienta de simplificación administrativa en un mecanismo de exclusión arbitraria. Aceptar dicho criterio implicaría que un funcionario pudiera quedar indefinidamente afectado por una evaluación desfavorable, aun cuando existan evaluaciones posteriores favorables realizadas dentro del mismo período de vigencia. El postulante ya no podría participar eficazmente en procesos posteriores, dado que al llegar a la etapa psicolaboral sería eliminado inmediatamente, sin oportunidad de ser evaluado nuevamente. Tal consecuencia resulta incompatible con los principios de mérito, igualdad de oportunidades, objetividad y razonabilidad que deben regir todo proceso de selección pública.

VII. CONCURSO RES. EXENTA N° 452/2025 Y EVALUACION PSICOLABORAL RECIENTE Resulta especialmente relevante hacer presente que la Corporación ya enfrentó una situación similar respecto de mi representado en el Concurso Res. Exenta N° 452/2025. En dicho proceso se utilizaron antecedentes psicolaborales provenientes de otro concurso, circunstancia que fue oportunamente observada por mi representado. Posteriormente, luego de las reclamaciones correspondientes, la propia institución dispuso la realización de una nueva evaluación psicolaboral, obteniendo mi representado la calificación de “Plenamente Recomendable”. Por ello, la decisión adoptada en el presente concurso resulta aún más difícil de comprender, toda vez que la Unidad de Reclutamiento y Selección parece desconocer completamente la existencia de dicho antecedente favorable o, en subsidio, omite explicar las razones por las cuales lo considera irrelevante para efectos del presente proceso.

VIII. AUSENCIA DE NOTIFICACIÓN PREVIA Y MODIFICACIÓN PROGRESIVA DE LOS CRITERIOS DE CONVALIDACIÓN DE EVALUACIONES PSICOLABORALES Resulta especialmente grave que mi representado jamás haya sido notificado respecto de la decisión adoptada por la Unidad de Reclutamiento y Selección de utilizar una evaluación psicolaboral correspondiente a un concurso diverso para efectos del presente proceso de selección. Las propias bases establecen expresamente que la evaluación psicolaboral será coordinada por la Unidad de Reclutamiento y Selección y que su fecha y modalidad deberán ser debidamente informadas mediante correo electrónico a los postulantes. Sin embargo, en el presente caso mi representado no recibió correo alguno citándolo a evaluación psicolaboral, ni tampoco comunicación formal informando que dicha etapa sería reemplazada por una evaluación anterior obtenida en otro concurso. Del mismo modo, jamás fue consultado respecto de la utilización de dicho antecedente, ni se le otorgó la posibilidad de aceptar, rechazar u observar la decisión adoptada. La determinación fue adoptada unilateralmente por la Unidad de Reclutamiento y Selección, sin participación del postulante y sin

que exista constancia de haber sido informado oportunamente de sus efectos dentro del presente concurso. La relevancia de esta omisión resulta aún mayor si se considera que la evaluación utilizada posee efectos eliminatorios. En consecuencia, no se trata de un antecedente meramente administrativo o accesorio, sino de un elemento decisivo que determina la continuidad o exclusión del postulante dentro del procedimiento concursal. A mayor abundamiento, la actuación observada en el presente concurso refleja una evolución particularmente preocupante de los criterios utilizados por la Unidad de Reclutamiento y Selección respecto de la convalidación de evaluaciones psicolaborales. En procesos anteriores, la utilización de evaluaciones provenientes de otros concursos era concebida como una posibilidad excepcional cuya aplicación dependía de la voluntad e interés del postulante. De hecho, cuando mi representado solicitó expresamente la utilización de evaluaciones vigentes para evitar duplicidad de procedimientos, dicha alternativa fue rechazada por la propia Unidad de Reclutamiento y Selección. Algunos ejemplos de redacciones del 2025: Concurso 93 – 2025: Concurso 665 – 2025: En menos de seis meses el texto se modificó nuevamente, reemplazándose las palabras “puede convalidar” por “se convalidará”. En materia de consumo, una estipulación de esta naturaleza podría ser calificada como abusiva. En este caso, llama la atención la evolución de las modificaciones introducidas en las bases tras las reclamaciones formuladas por mi representado. Posteriormente, en otros procesos concursales, la misma unidad comenzó a utilizar evaluaciones provenientes de concursos distintos sin que existiera solicitud expresa del postulante, situación que motivó observaciones y recursos administrativos por parte de mi representado, algunos de los cuales culminaron con la corrección del procedimiento y la realización de nuevas evaluaciones psicolaborales. Sin embargo, en el presente concurso se observa un paso adicional aún más gravoso, consistente en la imposición unilateral de una evaluación psicolaboral anterior, sin notificación previa, sin consulta al postulante, sin identificación del informe utilizado y sin explicación alguna respecto de los criterios empleados para su selección. Lo anterior evidencia una ampliación progresiva y discrecional de una facultad que originalmente tenía un carácter excepcional y limitado. En los hechos, la Unidad de Reclutamiento y Selección ha transformado una herramienta destinada a simplificar procedimientos en un mecanismo que le permite seleccionar unilateralmente antecedentes psicolaborales provenientes de concursos diversos, sin control, sin transparencia y sin participación del afectado. Tal interpretación no sólo excede el espíritu de las bases concursales, sino que además genera un evidente riesgo de arbitrariedad, toda vez que permite

escoger discrecionalmente entre distintos antecedentes psicolaborales vigentes, favoreciendo aquellos que resultan perjudiciales para el postulante y omitiendo otros antecedentes posteriores o favorables, sin entregar justificación técnica alguna. Por ello, la falta de notificación previa y la utilización unilateral de una evaluación psicolaboral correspondiente a otro concurso constituyen un vicio sustancial del procedimiento, afectando los principios de transparencia, objetividad, igualdad de oportunidades, confianza legítima y debido proceso administrativo que deben regir toda actuación de la Administración. La situación se agrava aún más porque la Unidad de Reclutamiento y Selección estaba en pleno conocimiento de la evaluación en que mi representado fue calificado como “Plenamente Recomendable”, publicada el 17 de mayo de 2026, y aun así la omitió en el acta.

IX. INCERTIDUMBRE RESPECTO DEL INFORME PSICOLABORAL UTILIZADO Y ANTECEDENTES DE LOS POSIBLES INFORMES CONSIDERADOS POR LA UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN La falta de individualización del informe psicolaboral utilizado por la Unidad de Reclutamiento y Selección obliga a esta parte a formular hipótesis respecto de cuáles podrían ser los antecedentes que se tuvieron a la vista para determinar la exclusión de mi representado del presente concurso, situación que por sí sola demuestra la insuficiencia de fundamentación del acto impugnado. Uno de los posibles antecedentes correspondería al concurso para proveer el cargo de Abogado Curador NAD. Sin embargo, resulta necesario precisar que en dicho proceso la situación producida no obedeció a una evaluación desfavorable de las competencias profesionales o personales de mi representado. En efecto, al momento de conectarse a la entrevista psicolaboral respectiva, la primera consulta realizada por la profesional evaluadora fue si había completado los formularios adjuntos al correo de citación. Ante dicha pregunta, mi representado señaló que no había advertido la existencia de formularios anexos, toda vez que, debido a la alta carga laboral existente en ese período, se concentró únicamente en revisar el enlace de conexión para comparecer oportunamente a la entrevista. Frente a ello, se le informó expresamente que, al no haber remitido previamente dichos formularios, se encontraba eliminado del proceso. No obstante lo anterior, se le indicó que igualmente se desarrollaría la entrevista restante con el objeto de cumplir con la programación de evaluaciones previamente establecida y con el contrato respectivo. Por consiguiente, dicho antecedente no corresponde a una evaluación psicolaboral negativa derivada de una insuficiencia de competencias para el cargo, sino a una situación administrativa relacionada con el incumplimiento de un requisito previo exigido para la realización de la evaluación. Pretender

posteriormente utilizar aquella situación como fundamento para excluir a mi representado de otros concursos importaría extender artificialmente las consecuencias de un hecho puntual a procesos diversos, generando una sanción de facto no contemplada en las bases concursales. Por otra parte, el segundo antecedente que eventualmente podría haber sido considerado corresponde al concurso para proveer el cargo de Coordinador de Derechos Humanos y Migración. Sin embargo, respecto de dicho proceso concurre una situación aún más grave. Dentro del plazo correspondiente, mi representado solicitó formalmente copia íntegra del informe psicolaboral, ejerciendo un derecho expresamente reconocido en las propias bases concursales. No obstante, la Unidad de Reclutamiento y Selección se negó a proporcionar dicho antecedente, impidiendo conocer oportunamente los fundamentos técnicos de la evaluación practicada y limitando severamente su derecho a formular observaciones fundadas. Debido a la falta de entrega del informe solicitado, mi representado se vio obligado a presentar observaciones sin contar con los antecedentes necesarios para ejercer adecuadamente su defensa. Hasta la fecha de presentación de este escrito, dichas observaciones continúan sin resolución conocida por parte de la autoridad competente, pese a que el concurso continuó su tramitación y avanzó a etapas posteriores, llegando, al parecer, al Honorable Consejo. Hace aproximadamente tres semanas solicitó ayuda a la Asociación de Funcionarios para que determinara qué ocurrió con esta observación, que habría sido ignorada por la Unidad de Reclutamiento. En consecuencia, si efectivamente dicho informe hubiese sido considerado para efectos del presente concurso, la situación resultaría particularmente preocupante, toda vez que se trataría de un antecedente respecto del cual existen reclamaciones administrativas pendientes y cuyo contenido íntegro ni siquiera fue oportunamente puesto en conocimiento del postulante. Posteriormente, y completamente fuera de plazo, se entregó el informe a mi representado. En este se señalaba como principal factor la existencia de intereses personales y familiares para la obtención del cargo. Sin embargo, resulta evidente que el interés de un funcionario por desempeñarse en una determinada región o ciudad para permanecer junto a su núcleo familiar constituye una circunstancia humana legítima y perfectamente compatible con el adecuado desempeño de una función pública, no pudiendo transformarse por sí sola en un factor de exclusión profesional sin una fundamentación técnica particularmente rigurosa. Por todo lo anterior, mientras la Unidad de Reclutamiento y Selección no identifique expresamente el informe utilizado, no es posible determinar si la decisión adoptada se funda en antecedentes válidos, vigentes y debidamente concluidos, circunstancia que afecta gravemente la transparencia del

procedimiento y el ejercicio efectivo del derecho de defensa del postulante. Debe hacerse presente que mi representado reconoció que, en el concurso de Abogado Curador NAD, no remitió los formularios requeridos dentro del plazo establecido, lo que asume como un error propio. Como consecuencia de ello no formuló observaciones ni interpuso reposiciones. Sin embargo, dicha circunstancia no habilita a la Unidad de Selección para extender las consecuencias de esa omisión a otros concursos, menos aún mediante la utilización de una evaluación incompleta y fuera de contexto. Tal proceder vulnera el principio de proporcionalidad y constituye una sanción de hecho no contemplada en las bases. La realidad es que la posibilidad de convalidar evaluaciones entre distintos concursos constituye, en su esencia, una facultad de carácter voluntario del postulante, y no una atribución discrecional de la unidad de selección. Sostener lo contrario implicaría aceptar que un postulante quede impedido de participar en futuros procesos por un período prolongado, lo que resulta contrario a los principios de igualdad ante la ley, razonabilidad y no discriminación arbitraria. Es menester considerar que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y debe interpretarse de la forma más favorable a las personas, lo que en la especie no se ha cumplido y afecta a mi representado como persona y como trabajador o funcionario. Por último, resulta especialmente relevante considerar que en la evaluación psicolaboral correspondiente al Concurso de Coordinador Técnico NAD mi representado obtuvo la calificación de "Plenamente Recomendable", resultado que fue emitido apenas días antes de la evaluación efectuada en el presente proceso concursal. Cabe destacar que el cargo de Coordinador Técnico NAD corresponde a una función de mayor responsabilidad, complejidad técnica y exigencia institucional que la del cargo objeto de este concurso. En consecuencia, aplicando el principio lógico contenido en el aforismo jurídico "quien puede lo más, puede lo menos", resulta difícil comprender cómo un postulante considerado plenamente idóneo para desempeñar un cargo directivo y de coordinación técnica pueda ser considerado no recomendable para desempeñar funciones de abogado auxiliar o equivalentes. Esta circunstancia adquiere especial relevancia si se considera la escasa distancia temporal existente entre ambas evaluaciones, lo que obliga a examinar con especial atención las razones que justificarían una diferencia tan significativa en sus resultados. POR TANTO, en mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos, así como de las normas citadas, solicito al Comité de Selección que: 1. se subsane la irregularidad descrita, por constituir un vicio grave del procedimiento que afecta las garantías de igualdad, transparencia y debido proceso que deben regir todo concurso público, disponiéndose que se notifique formalmente a

mi representado de la etapa psicolaboral y se le consulte expresamente si desea mantener vigente la evaluación psicolaboral obtenida en el Concurso Res. Exenta N° 452/2025, realizada el 13 de mayo de 2026, en la cual fue calificado como “Plenamente Recomendable”, o si, por el contrario, opta por someterse a una nueva evaluación psicolaboral en el presente proceso concursal. 2. En subsidio de lo anterior, que se reconozca como plenamente vigente la evaluación psicolaboral obtenida en el Concurso Res. Exenta N° 452/2025, realizada el 13 de mayo de 2026 y publicada el 17 de mayo de 2026, en la cual mi representado fue calificado como “Plenamente Recomendable”, por corresponder a la evaluación psicolaboral más reciente existente a la época del presente concurso y haber sido emitida para un cargo de jefatura y coordinación técnica, de mayor responsabilidad y exigencia institucional que el cargo objeto de este proceso concursal, reflejando de manera más actualizada sus competencias, aptitudes y condiciones para su adecuado desempeño. 3. se declare arbitraria la modificación introducida por la Unidad de Reclutamiento en las bases concursales, consistente en reemplazar la expresión “podrá convalidarse a solicitud del postulante” por “se convalidará”, por cuanto dicha alteración transforma una facultad voluntaria del postulante en una aplicación obligatoria y automática, privándolo de toda posibilidad de decisión respecto de su evaluación psicolaboral. Asimismo, solicito que se deje sin efecto dicha cláusula y que, en lo sucesivo, no sea aplicada en los procesos concursales de la institución, por estimarla desproporcionada y carente de mecanismos de control suficientes, toda vez que, como se ha demostrado en la presente reclamación, sus efectos pueden traducirse en una sanción administrativa de carácter permanente, proyectándose incluso a concursos futuros sin permitir al postulante solicitar una nueva evaluación ni acreditar cambios en sus circunstancias personales, profesionales o laborales. 4. se invite a mi representado a exponer su caso y responder las dudas del Comité, atendida la complejidad del asunto. 5. en consideración a que los efectos de la eliminación de mi representado en el presente proceso concursal podrían generar consecuencias directas en el desarrollo del concurso actualmente suspendido para el cargo de Abogado Infracional Penal de Concepción, se convoque al jefe de dicha unidad al Comité de Selección y se le informe formalmente de la presente reclamación. Lo anterior, debido a que, en el evento de reanudarse dicho concurso, los efectos derivados de la eliminación de mi representado en esta etapa podrían proyectarse directamente sobre aquel proceso, afectando eventualmente su desarrollo y resultado. 6. se informe a esta parte qué funcionarios de la Unidad de Reclutamiento y Selección participaron en el análisis de la situación particular de mi

	<p>representado y en la adopción de la decisión que determinó su eliminación del presente concurso, individualizando sus cargos y funciones dentro del procedimiento, así como los fundamentos que sustentaron dicha determinación, especialmente considerando que la decisión fue aplicada sin que previamente se le notificara ni se le otorgara la posibilidad de manifestar su voluntad respecto de la convalidación de la evaluación psicolaboral utilizada. PRIMER APARTADO: Pido a Uds. tener por acompañados los siguientes documentos: 1.- Acta de Observación y Respuesta de concurso 452-2025 2.- Reposición 452-2025 3.- Respuesta reposición 452-2025 4.- Acta de etapa psicolaboral rectificada de 17 de mayo en Concurso Res. Exenta N° 452/2025, que declara a mi representado "Plenamente Recomendable". 5.- Copia autorizada de mandato judicial en virtud del cual comparezco.</p>
<p>Respuesta:</p>	<p>Analizados los argumentos y antecedentes del postulante, el Comité señala:</p> <p>Que, la información descrita como previa es diversa y aportada de manera incompleta, toda vez que el análisis de antecedentes curriculares y de rendición de etapas se han mantenido bajos los estándares de mejora continua. Por otro lado, los concursos a los que hace mención son independientes entre sí, así como sus comisiones.</p> <p>Que, se ha considerado evaluar al postulante por entidades externas además de destinar los recursos para ello, consta en cada acta correspondiente.</p> <p>Que, en el último periodo constan informes del postulante en registro interno para distintos cargos, 2 de jefaturas y 2 similares.</p> <p>Que, para los efectos del presente concurso, se ha procedido a convalidar tal y como se señala en el acta, una evaluación vigente.</p> <p>Que, las modificaciones en las bases responden a elementos técnicos y de disponibilidad de recursos, aspectos que son de conocimiento del postulante a quien se ha accedido en modificaciones siempre que se ha contado con los recursos y personal.</p> <p>Que dichas acciones han sido de disposición para todos los postulantes, velando por el principio de igualdad y de estricta sujeción a las bases.</p> <p>Que, las formas de notificación de cada etapa no son distintas a las conocidas por el postulante.</p> <p>Que, el mismo postulante cita un concurso llamado por Res. 403/2024 donde no expone claramente los plazos, condiciones y vigencia de la evaluación alegada vigente, así como la totalidad de antecedentes respecto de los demás concursos citados, por tanto, resulta conveniente analizar elementos objetivos de los cuales de manera concluyente existen resultados vigentes del postulante para un cargo similar, hecho irrefutable.</p>



Del punto 1: La institución ha destinado en distintas oportunidades recursos económicos para evaluar al postulante dadas las reclamaciones y aprehensiones que mantiene respecto de la unidad especializada. Es en dicho contexto que durante el periodo de abril a mayo del 2026 el postulante fue evaluado por distintas entidades evaluadoras, de las cuales se concluyeron los correspondientes resultados para cada proceso concursal. Es de conocimiento de este Comité que, la evaluación vigente corresponde a la de Curador NAD, Res. Exenta 447/2026, a la cual el mismo postulante señala haber sido sometido y no haber rendido los requerimientos técnicos de dicha evaluación, aspectos de los cuales este comité no se puede responsabilizar. Considerando el principio de Eficiencia y Eficacia que rigen la Administración del estado, es que este Comité consideró pertinente aceptar la convalidación de la evaluación de cargo similar para este proceso, la cual se encuentra plenamente vigente y publicada debidamente en los medios institucionales dispuestos para ello.

Del punto 2: Vistos los argumentos esgrimidos, se concluye que son del todo insuficientes y escasamente técnicos por cuanto dicho análisis corresponde a otra área especializada, en este caso, las entidades evaluadoras que han dispuesto instrumentos y factores a evaluar dependiendo del requerimiento efectuado, por tanto, no se puede considerar que por el solo hecho de tener una evaluación vigente en un cargo se pueda convalidar automáticamente para otro, es por eso que las bases señalan en el punto 5.3 *En el caso de contar con una evaluación previa de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, dicha evaluación se convalidará siempre que ésta sea de un cargo similar, y que su fecha de aplicación no exceda los 6 meses de antigüedad.* A mayor abundamiento, en la letra k) *La vigencia de esta evaluación psicolaboral independiente de su resultado, tiene una vigencia de 6 meses para cargos similares dentro de la Institución, Res 87/2026.* De la misma vigencia hablan las bases de la Res.447/2025. En cuanto a la Res. 452/2025, consta una evaluación desfavorable y otra favorable, sin embargo, las funciones descritas así como el perfil distan de manera importante y categórica para el cargo actual, basta observar las profesiones diversas que se requieren y sus respectivas responsabilidades.

Es necesario recordar al postulante y su representante que, las bases Res. 87/2026 punto 3.4 Postulación y Admisibilidad indican: *El/la postulante debe ingresar su postulación a través de e-mail concursos@cajbiobio.cl lo que a su vez implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y, sometimiento a éstas.* Por tanto, no eran aspectos desconocidos o arbitrarios establecidos con posteridad y eran de pleno conocimiento de las

partes al momento de postular.

Del punto 3: La unidad de reclutamiento y selección sólo se debe regir bajo los lineamientos otorgados por la dirección e institucionalidad correspondiente, siendo la convalidación de evaluaciones elementos de registro y actualización permanentes, por lo que, en este caso, se debió entregar la información al Comité quien según lo que se indicaba en las bases, procedió a validar la etapa con la información plenamente vigente en actas de conocimiento público como a su vez, por los resultados de aquellos que no contaban con evaluaciones. Como el postulante y su representante pueden observar, no sólo a él se le convalidó una evaluación vigente, registro de ello consta en acta de Etapa III, Res. 87/2026.

Del punto 4: El Comité señala que dicha instancia que excede sus facultades y propósitos, considerando que debe mantener la objetividad durante todo el proceso de Selección y que debe regirse por los antecedentes escritos y objetivos dispuestos para la presente selección.

Del punto 5: Los argumentos de carácter especulativo del postulante hacen mención a un cargo del presente concurso que se encuentra en una etapa anterior a la presente, por tanto, no se ha convocado ni a las partes ni a sus representantes porque aún no deben de resolver la etapa de aptitudes para el cargo, siendo la alegación improcedente por dicha razón.

Del punto 6: El comité estima mantenerse en lo ya respondido al postulante en más de una oportunidad.

En conclusión,

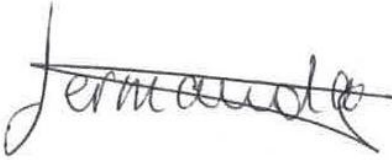





- Se deja constancia que la evaluación psicolaboral considerada para efectos de la Etapa N°3 corresponde a la realizada en el Concurso Interno aprobado por Resolución Exenta N°447/2026 (Curador NAD), para un cargo considerado similar al actualmente concursado, encontrándose vigente dentro del plazo de seis meses establecido en las bases.
- se invoca la obligatoriedad de la convalidación, es decir, que la convalidación no constituye una facultad discrecional del postulante ni del Comité de Selección, sino una consecuencia prevista expresamente en las bases que rigen el proceso, las cuales establecen que la evaluación psicolaboral vigente para cargos similares se convalidará, siempre que no exceda seis meses de antigüedad. Que lo anterior responde al principio de estricta sujeción a las bases.
- Comité no tiene competencia técnica para revisar diagnósticos psicolaborales y que la determinación relativa a la idoneidad

	<p>psicolaboral corresponde exclusivamente a los profesionales especialistas y entidades evaluadoras contratadas para dicho efecto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los antecedentes de la evaluación favorable, esgrimidos por el postulante, tiene relación con un cargo cuyo perfil funcional, competencias requeridas y objetivos institucionales difieren de aquellos considerados para el cargo actualmente concursado, razón por la cual no fue considerada como evaluación convalidable para los efectos de la presente selección. <p>Por tanto, se rechazan los requerimientos y observaciones del postulante.</p>
--	---

Para constancia firma:

<p>Verónica Sepúlveda Sánchez En representación de la Dirección de Acceso a la Justicia CAJ Biobío</p>	
<p>Teresa Muñoz Venegas En representación del Jefe de UCOE CAJ Biobío</p>	
<p>Carmen Castillo Sánchez Abogada jefa CJ Los Ángeles CAJ Biobío</p>	
<p>José Manuel Álvarez En representación del Abogado jefe CJ Civil Concepción CAJ Biobío</p>	



<p>Denisse Lermada Abogado jefe CJ Lebu CAJ Biobío</p>	
<p>Cristian Faúndez Abogado jefe CJ Santa Juana CAJ Biobío</p>	 
<p>David Fierro Abogado jefe CJ Florida CAJ Biobío</p>	
<p>Sergio Cabrera Placencia Abogado jefe Provincial, Los Álamos. CAJ Biobío</p>	 

12 de junio del 2026