

Arica, dieciocho de octubre de dos mil veinticinco.

VISTO:

Recorre accionando de protección por sí, el abogado y funcionario judicial [REDACTED], en contra de la CORPORACION ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL, por actos y omisiones que califica como ilegales y arbitrarios cometidos en la tramitación del concurso folio N° 22119 para proveer el cargo de Coordinador del Primer Juzgado de Letras de Arica, y en su antecedente, el concurso folio N° 21684.

Expone, en síntesis, que postuló al cargo señalado en el concurso N°21 684, el que fue declarado desierto, y luego volvió a postular al mismo cargo en el nuevo concurso abierto folio N°22119, en el que obtuvo un puntaje final de 61,9, desglosado en 10 por conocimientos; 24 por evaluación curricular; 12,9 por habilidades y destrezas; y 15 por evaluación psico laboral, puntaje que objetivamente lo situaba en el tramo más alto de los oponentes. Sin embargo, la recurrida remitió al juez del Primer Juzgado de Letras, órgano elaborador de la terna, un listado final con solo cinco nombres al efecto, del que fue excluido por el resultado que obtuvo en la evaluación psico laboral que asigna puntajes de 0 a 30, respecto del cual sólo procedía emitir una conclusión cualitativa de carácter orientativo para el órgano resolutor de la terna, representada por las expresiones “califica” “califica con reservas” o “no califica”.

Denuncia, que en el concurso folio N° 22119, la recurrida remitió al Juez del Primer Juzgado de Letras de Arica un listado final compuesto por 5 nombres, sin que se le notificara siquiera el cierre de las etapas finales que le fueron notificadas el día anterior a esta presentación, después de haber pedido que lo incluyeran por estar dentro de los 15 puntajes más altos del concurso, no obstante lo cual la recurrida lo excluyó del listado remitido.

Agrega, que el uso indebido de una conclusión orientativa gatilló su exclusión del concurso, en contra de las propias bases, pues ellas definen la evaluación psico laboral como una evaluación profesional sistematizada de los antecedentes del concurso vigente, pero la recurrida transformó esa conclusión orientativa en un filtro excluyente previo a la remisión de la nómina, sustituyendo el ranking por puntajes por un corte cualitativo que no estaba habilitada para aplicar, atribuyéndose las facultades de ponderación que las propias bases reservan al juez de letras.

Señala, que para lo anterior, se convalidó la evaluación psico laboral de la convocatoria declarada desierta en la segunda, pese a antecedentes nuevos sustantivos, pues, no obstante haber convalidado, rindió nuevamente la prueba de habilidades y destrezas, mejoró el examen de conocimientos a 10, y acreditó la



obtención del “Diplomado en Desarrollo de Habilidades Directivas y Liderazgo” antecedentes que debían integrarse en la evaluación psico laboral del concurso vigente, pero la recurrida convalidó la evaluación psico laboral practicada en el folio N°21684, amparándose en la regla de vigencia semestral prevista en las Bases sobre convalidación de puntajes, negándole la reevaluación en el folio N°22119, manteniendo un resultado que no considera sus competencias actualizadas.

Adiciona, que en el procedimiento se produjo una obstáculo estructural a la defensa, pues se le negó acceso a la copia íntegra de su propio informe que motivó una impugnación a ciegas, de lo que da cuenta la cadena de correos remitidos, lo que fue rechazado por la recurrente invocando el Acuerdo del Consejo Superior de 17-12-2015, que no pudo encontrar, y la reserva prevista en las Bases, y en la segunda convocatoria la indefensión se agravó, al convalidar la evaluación anterior, negándole una nueva evaluación psico laboral.

Denuncia también, la opacidad que impide el control de legalidad, como los cortes relacionales sin ranking ni posibilidad de auditoría externa, pues la recurrida publica valores de corte por etapa, no así el ranking completo del grupo ni su ordenamiento, ni siquiera de forma anonimizada, y tampoco publica la secuencia de rectificaciones cuando ocurren, lo que impide verificar si los cortes relacionales se aplican correctamente, pese a que las Bases establecen un sistema de avance por puntajes.

Alude como hechos relevantes del folio 21684, la severidad atípica y declaración del concurso como desierto, en el cual obtuvo 15 puntos en la evaluación psico laboral con conclusión no califica, que impugnó conforme a los correos acompañados, concurso que se informó con más de 150 postulantes y solo tres quedaron califica con reservas.

Indica, que durante el período de vacancia del cargo al que postula se desempeñó interinamente en el mismo cargo de Coordinador de Tribunal y cumplió funciones ad hoc como relator ante una Corte de Apelaciones, con evaluaciones muy positivas y entre ambas convocatorias rindió nuevamente la prueba de habilidades y destrezas en el folio 22119 y mejoró el examen de conocimientos a 10, concluyendo el diplomado ya referido, todo lo cual debió ser considerado y sistematizado por la evaluación psico laboral del concurso vigente, lo que no ocurrió.

Reitera, que la recurrida aplicó un filtro excluyente sustituyendo el ranking que se obtuvo por puntajes cualitativos, filtro que no está habilitada para aplicar, atribuyéndose una facultad reservada al juez de letras por las propias bases del concurso.



Precisa, que recurre de protección por la remisión de únicamente cinco postulantes en el concurso folio N°22119 en lugar del top de puntajes que ordenan las bases; por utilizar la conclusión cualitativa de la evaluación psico laboral de carácter orientativo como corte excluyente previo a la remisión de la nómina al elaborador de la terna; por convalidar en el folio indicado la evaluación psico laboral del folio N°21684 en un concurso declarado desierto; por negarle el acceso a su informe psico laboral del folio previamente citado, forzando una impugnación sin información; y por no publicar el ranking ni rectificaciones en forma verificable ni auditable.

Señala, que con su actividad, la recurrida vulneró las garantías previstas en los numerales 2, 3 y 17 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Pide, se ordene su inclusión en el listado final del concurso N° 22119 en atención al puntaje obtenido de 61,9 sin aplicar como filtro la conclusión cualitativa del examen psico laboral. En subsidio, solicita retrotraer el concurso a la etapa en que la recurrida deba remitir el listado final de los quince puntajes más altos, prohibiéndole aplicar exclusiones no establecidas en las bases; y en subsidio, retrotraer hasta la publicación del ranking de los postulantes anonimizados para poder ejercer los derechos de impugnación.

En su oportunidad, la recurrida informó exponiendo, en síntesis, que el Acta 105-2021 de la Excma. Corte Suprema modificó las bases generales y específicas que rigen los concursos de selección, que restringe el número de postulantes a ser informados a la respectiva Unidad Laboral requirente, estableciéndose el avance únicamente de quienes además de cumplir con los requisitos para ser declarados admisibles, avanzan en todas las etapas evaluativas, y de tal universo, se informan los mejores 15 postulantes al concurso.

Explica, que en los “Aspectos Generales de Tramitación” letra c) “Lista de Preselección” párrafo quinto, se informa (sic) que en ningún caso se incluirán en la lista de preselección y en la información que se envíe al órgano resolutor, a los(as) concursantes cuyas postulaciones se hayan declarado no admisibles, o no hayan avanzado y aprobado todas las etapas del proceso de evaluación. Se indica también que se considerará suficiente para la conformación de la terna la cantidad de cinco postulantes con informe psico laboral o de potencial adecuado o favorable al perfil de cargo.

Precisa, que el 12 de agosto pasado se informó al tribunal la nómina con los cinco finalistas, incluyendo únicamente a los postulantes que obtuvieron en la última etapa del proceso (entrevista psico laboral) conclusión favorable, esto es, califica y califica con reservas, pero el recurrente avanzó hasta la etapa de evaluación psico laboral, en que obtuvo la conclusión “no califica” al obtener 15



puntos, lo que indica que el postulante no aprueba la etapa y no es recomendada su contratación, excluyéndose sus antecedentes de la nómina final informada al Tribunal.

Agrega, que en las mismas bases del proceso se hace mención a las reglas de convalidación de los resultados obtenidos en la etapa de evaluación psico laboral y la reserva de sus resultados y únicamente se puede rendir nuevamente transcurridos seis meses desde su aplicación, conservándose el último resultado alcanzado, y el recurrente fue evaluado el 23 de mayo de 2025 manteniéndose vigente su evaluación a la fecha de publicación del llamado al concurso por el que se recurre, el 4 de julio de 2025, ante lo cual se procedió a su convalidación, manteniéndose el informe en reserva en tanto se encuentre vigente y existan concursos pendientes en trámite donde pueda utilizarse como antecedente, y cada participante puede solicitar la revisión mediante impugnación, procediéndose en esos casos por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección a conformar una comisión integrada por una jefatura de sección y dos psicólogos, pero el recurrente no impugnó este resultado.

Niega la existencia de actuaciones ilegales o arbitrarias, ya que todo lo obrado se ajusta estrictamente a las Bases Generales y Bases Específicas para el proceso de selección del concurso para proveer el cargo de Coordinador(a) de Tribunal para el Primer Juzgado de Letras de Arica.

En cuanto a una nueva evaluación por la existencia de nuevos antecedentes que podrían favorecerlo en la evaluación psico laboral, aquello es perseguir la aplicación de una desigualdad que lo favorecía respecto de otros postulantes, por lo que no habiendo transcurrido más de seis meses desde la rendición de su anterior evaluación, no puede rendirse otra y desatender las bases generales, que en su título II.2 Proceso de Evaluación, establece la vigencia de un año y la posibilidad de rendirlo nuevamente transcurridos seis meses desde su aplicación.

Finaliza, afirmando que el actor no tiene un derecho indubitado respecto a avanzar en el proceso en el cual postula o de ser nombrado en el cargo, sino que es simplemente una mera expectativa.

Se trajeron los autos en relación.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurso de protección establecido en la Carta Fundamental tiene el propósito de cautelar debidamente los derechos fundamentales asegurados, para lo cual prevé que cualquier persona por sí o a favor de un tercero puede recurrir ante el órgano jurisdiccional para su amparo, cuando estos derechos sean amagados por actos arbitrarios o ilegales de



terceros, debiendo la Corte de Apelaciones respectiva adoptar las medidas conducentes para restablecer el orden jurídico quebrantado, si de los antecedentes proporcionados acreditan que existe una lesión o amenaza de lesión a los derechos constitucionales de quien recurre.

SEGUNDO: Que, en la especie, cabe analizar si el actuar de la recurrida fue arbitrario o ilegal, y establecido esto, si se ha vulnerado alguna de las garantías protegidas por esta acción constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República.

En este caso, las acciones consideradas ilegales y arbitrarias corresponden al envío por la recurrida de una nómina al juez elaborador de la terna para proveer el cargo de Coordinador del Primer Juzgado de Letras de esta ciudad, con únicamente cinco postulantes excluyéndolo por obtener un “no califica” en la evaluación psico laboral, pese a estar dentro de los quince puntajes más altos del ranking, utilizando para tal exclusión un criterio que es solo orientativo por sobre el criterio cualitativo, aun cuando esa labor le corresponde al órgano a cargo de la confección de la terna; por negarse la recurrida a realizarle una reevaluación psico laboral actualizada pese acreditar méritos académicos y laborales para ello, convalidando, en cambio, la obtenida en un concurso anterior declarado desierto cuyo resultado fue “no califica” de 15 puntos; y por negarle acceso al resultado de su informe psico laboral en el concurso anterior, que impidió impugnarlo; y en general, por la falta de transparencia al término de las etapas previas por no publicar los rankings.

TERCERO: Que, en la especie, no resultó controvertido que el recurrente postuló al cargo de coordinador del tribunal convocado en el concurso folio N° 21684, el que fue declarado desierto, y que al postular al mismo cargo en el nuevo concurso folio N° 22119, obtuvo un puntaje de 61,9 situándose entre los 15 puntajes más altos de dicho concurso, como emana del propio informe de la recurrida y de la comparación del puntaje del actor con los cinco puntajes informados al Primer Juzgado de Letras para la confección de la terna para proveer el cargo, que va decreciendo desde los 67,40 a 59,10 puntos, lo que evidencia que la exclusión del funcionario sólo obedece a haber obtenido 15 de los 30 puntos en la evaluación psico laboral, la que le fue aplicada en el concurso declarado desierto, que lo calificó como “no califica”, cuya impugnación fue rechazada, pues la recurrida le negó acceso a su resultado, manteniendo tal evaluación en el nuevo concurso, y en el envío al órgano elaborador de la terna de sólo 5 concursantes y no del número mínimo que establecen las bases del concurso, atribuyéndose así la recurrida la facultad de eliminar del concurso al



postulante a quien el profesional evaluador psico laboral de manera orientativa califique como “no califica”.

CUARTO: Que, establecido lo anterior, para resolver el presente arbitrio se tendrá presente que integran el marco jurídico al efecto las normas del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas, en su numeral 2, la igualdad y no discriminación en general; en su numeral 3, debido proceso, y numeral 17, la admisión a todas las funciones y empleos públicos sin otros requisitos que impongan la Constitución y las leyes.

Al respecto, las bases legales están dadas, en lo pertinente, por el artículo 294 del Código Orgánico de Tribunales, en adelante COT, en cuanto establece las condiciones generales exigibles a los postulantes a los cargos del escalafón de empleados del Poder Judicial, y su artículo 506 inciso tercero, numeral 6°, que establece que corresponde a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en lo pertinente, *“Dictar, conforme a las directrices generales que le imparta la Corte Suprema, políticas de selección de personal, de evaluación, de administración de recursos materiales y de personal”*. Tales directrices se contienen en el Acta de la Excma. Corte Suprema 105-2021 de 2 de abril de 2021, con su modificación de 18 de noviembre de 2022, y en las Bases Específicas del concurso materia del recurso.

De lo anterior se sigue que sin perjuicio que la recurrida está legalmente habilitada para fijar el procedimiento de selección que se impugna, a través de las bases específicas del concurso que nos ocupa, esta Corte debe verificar si ellas y el procedimiento de selección seguido en este caso se ajustan a las normas jerárquicamente superiores establecidas por la Excma. Corte Suprema en el Acta 105-2021 y la modificación antes aludida.

Al respecto, tal Acta establece en su motivo I, que en materia de selección del personal, el Alto Tribunal intenta suplir los silencios del legislador mediante la regulación de procedimientos de selección del personal, en la búsqueda de favorecer la elección de los mejores postulantes, restringir espacios a la discrecionalidad, concretar los principios de objetividad, igualdad, no discriminación e inclusión, favoreciendo el mérito y la antigüedad de los servidores judiciales, con plena y total transparencia y publicidad de la convocatoria.

En su considerando II, explica la razón de la regulación de la materia a través de Auto Acordados para adoptar las medidas de carácter indispensable para llevar adelante las definiciones ausentes en la ley, y en el considerando III, expresa que la normativa dictada ha tenido en particular consideración lo normado legalmente, que descansa sobre el criterio de antigüedad en la categoría y en la institución, sin perjuicio de considerar pilar fundamental el mérito y merecimiento



de los candidatos, asociado a distintos criterios, mérito y merecimiento funcionario que procura destacar y, al mismo tiempo, evitar se vea opacado por otras circunstancias.

Agrega en el considerando quinto, que siendo urgente abordar la materia mediante su regulación específica, el tribunal insiste en sus esfuerzos de sistematizarla mediante el establecimiento de las fórmulas transitorias que se expresan y que permiten aplicar tanto los principios fundamentales expresados, como dotar de contenido material a las disposiciones que integran el ordenamiento jurídico de nuestro país a través de un proceso en lo cual todos quienes participan en los referidos procedimientos de selección deben, además, cautelar y promover, corrigiendo cualquier conducta que se aparte de tales postulados.

Por otra parte, el artículo primero del Auto Acordado contenido en el Acta ya referida, denominado “Principios Rectores” señala que en materia de provisión de cargos se dará aplicación estricta a los postulados constitucionales y legislativos de antigüedad, mérito, igualdad, no discriminación, inclusión, transparencia, publicidad, ética, integridad y probidad en la conformación de ternas y resolución de concursos, por lo que serán principios rectores de todo el procedimiento, hasta su resolución, la objetividad; la independencia del ente selector y adjudicador, la igualdad de expectativas y de oportunidad de las personas interesadas durante la convocatoria, la postulación y el procedimiento; la no discriminación en el acto resolutorio y la transparencia, en el interés de disminuir la discrecionalidad y profundizar los parámetros objetivos por los cuales se debe guiar dicho sistema en cada una de sus etapas, agregando que cuando las convocatorias, procedimientos, conformación de ternas y proposiciones, o la determinación final del concurso, en su caso, se aparten de los lineamientos normativos que regulan la materia, deberá dejarse constancia de esa circunstancia de manera inmediata y oportuna, adoptando la decisión consiguiente.

En el artículo segundo, en lo que respecta al recurso en análisis, se establece que en todo el procedimiento de selección se considerará a los candidatos y candidatas con igualdad y no serán objeto de ninguna discriminación, procurando la mayor inclusión y otorgando las facilidades que corresponda en casos calificados, y que los procesos de selección se guiarán por la máxima publicidad y transparencia, difundiendo su realización por todos los canales de comunicación que sea posible.

En cuanto a la vigencia, el motivo duodécimo señala que los resultados de los exámenes “aprobados” (el destacado es nuestro) mantendrán su vigencia durante tres años, para los mismos efectos previstos en el acuerdo, siempre que refieran a una misma tipología de cargos y salvo disposición en contrario



contenida en las bases respectivas. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de la persona que postula, de solicitar ser reevaluada.

En cuanto a la ponderación, el motivo decimotercero, establece que un factor importante dentro del equilibrio entre las distintas fuentes demostrativas de la idoneidad y cualidades de la persona postulante estará dada por la ponderación que se confiera a cada una de las evaluaciones, tendiente a configurar un panorama integral comprensivo de sus datos objetivos, sus motivaciones, sus capacidades y sus distintas destrezas. Agrega que tal medición constituye un trabajo de especialistas, que habrá de adecuarse a las particularidades de cada función.

Por su parte, el motivo decimocuarto establece que como garante de los principios rectores del método concursal que se regula y, particularmente, el de la objetividad, se contará con un sistema de puntuación para expresar el nivel de aprobación/satisfacción de cada atributo, por parte de quien postula, y que contribuirá a la cuantificación final, en un porcentaje predeterminado. Esta evaluación se traducirá en una nota, elemento necesario para la determinación por parte de las personas encargadas de la examinación, de quienes logren superar las líneas de corte de los controles de conocimiento y de adecuación psico laboral, hasta la entrevista.

En el motivo decimoquinto, indica que la “preselección” terminará con un informe que incluirá la nómina total de los y las postulantes al concurso, con identificación de las personas, con el puntaje que cada uno haya obtenido, y que deberá remitirse al órgano encargado de la selección, que en el caso del Escalafón Secundario y Empleados incluirá exclusivamente a las personas que cumplan con los requisitos legales para ser nombrada en el cargo y que hayan obtenido los mejores puntajes en el proceso de evaluación, y deberá procurarse remitir un número no inferior a nueve (9) y, en todo caso, que no exceda de quince (15) candidatos y candidatas, y que se enviará con el nombre de los seleccionados a la autoridad que deba confeccionar la terna o propuesta unipersonal o decidirla.

QUINTO: Que, respecto de la fase del procedimiento impugnada en el recurso, de la revisión de las Bases Específicas del concurso y de pasos seguidos en la sustanciación del concurso, se advierten las siguientes discordancias y contradicciones respecto de las directrices establecidas en el Acta 105-2021 y su Auto Acordado:

En cuanto al punto central denunciado, sobre la evaluación psico laboral invocada como causa de exclusión del recurrente, nada dice el Acta 105- 2021 sobre los efectos de declararse desierto un concurso respecto de las pruebas y



evaluaciones realizadas a los oponentes en el mismo. En este caso, no se permitió al funcionario ser nuevamente evaluado por el profesional psico laboral, manteniéndose su resultado anterior, al cual no se dio acceso a dicha persona para realizar su impugnación, por así prohibirlo las bases- como se lee en ellas- no considerando que se trataba de un nuevo concurso con amplia convocatoria, en la que participaron personas que no concursaron en la primera, lo que en primer lugar, resulta discordante con lo establecido para otras pruebas aplicadas en este proceso de selección, como la evaluación curricular y la evaluación de habilidades y destrezas y discordante también la negativa a dar conocer al recurrente su propia evaluación psico laboral con los principios de transparencia, igualdad y no discriminación establecidas en el Acta 105-2021, a la que necesariamente debían ajustarse las bases del concurso.

Además, de aceptarse que no procedía una nueva evaluación psicológica o reevaluación, contrariamente a lo que prescribe el artículo duodécimo ya citado, cabe preguntarse conforme a la lógica, por qué razón se declaró admisible la postulación del recurrente si el resultado de la evaluación anterior de “no califica” en definitiva ya lo eliminaba del concurso por decisión de la recurrida, no obstante, su posibilidad de obtener el mejor puntaje en las demás evaluaciones. De ello se sigue claramente que la recurrida, para excluir al recurrente del concurso, se atribuyó una facultad de la que no estaba investida, empleando para ello la evaluación psico laboral orientativa emitida respecto de dicha persona, facultad de exclusión que la ley reserva de manera privativa al magistrado elaborador de la terna al término del proceso.

SEXTO: Que sin perjuicio de lo señalado, sobre la evaluación total de los candidatos, como ya lo anotamos, el artículo decimotercero del Acta establece que la idoneidad estará dada por la ponderación que se confiera a cada una de las evaluaciones tendiente a configurar un panorama integral comprensivo de sus datos objetivos, motivaciones, capacidades, y sus distintas destrezas, agregando que la medición constituye un trabajo de especialistas que habrá de adecuarse a las particularidades de cada función.

De ello se sigue, que cada evaluación debe aportar indicadores de tales cualidades, pero en ningún caso la norma erige a la recurrida ni al profesional especialista como un órgano decisor en la exclusión de un candidato, como ocurrió en la especie, en que los 15 puntos de la evaluación psico laboral- límite con la anterior categoría- produjeron la eliminación del recurrente, al entender la recurrida que el resultado “no califica”, lo eliminaba automáticamente del concurso, sin atender a su puntaje total y al hecho de que quien tiene la facultad exclusiva de ponderar los antecedentes para formar la terna respectiva, entre el mínimo de 9



postulantes y máximo de 15, era el magistrado del Primer Juzgado de Letras de esta ciudad, resultando también contradictorio con el Acta referida, el hecho de haber remitido a dicho juez, una nómina de solo 5 nombres, siendo que los candidatos con los mejores puntajes superaban los 9, según acreditan los antecedentes incorporados.

SEPTIMO: Que, en lo concreto, esta Corte de Apelaciones está bajo el imperativo de revisar las Bases Específicas del Concurso y establecer si efectivamente el puntaje orientativo de “califica” “califica con reservas” o “no califica” es un filtro que debe ponderar y ejecutar la recurrida, excluyendo de la nómina de los 9 o 15 puntajes más altos, a los postulantes ponderados con un “no califica”, o si, por el contrario, dicha facultad corresponde al órgano a cargo de la confección de la terna.

Al respecto, en el punto 4.5 de las Bases, Evaluación Psico laboral, página 19, la conclusión “no califica” corresponde a un candidato que no cumple a cabalidad con los requisitos exigidos por el cargo, o refleja contraindicaciones que hacen predecir un desempeño insatisfactorio y se le asigna una puntuación de 0 a 15. En el presente caso el recurrente obtuvo 15 puntos.

A continuación, en el punto 4.7, Lista de Preselección, página 19, se prescribe la remisión de los postulantes ordenados en puntajes decrecientes, pudiendo ser identificados mediante su nombre y rol único tributario, estableciendo 9 como mínimo, y 15 como máximo, de quienes hayan obtenido los mejores puntajes. Luego, en su página 20, establece que el puntaje final se calculará sumando los puntos obtenidos por los postulantes en las etapas del proceso de selección y que en ningún caso se incluirán en la lista de preselección a los(as) concursantes cuyas postulaciones se hayan declarado no admisibles, o no hayan avanzado y aprobado todas las etapas del proceso de evaluación.

OCTAVO: Que, de la manera indicada, no puede desprenderse del criterio “no califica” con un puntaje de corte de 0 a 15, sea un designio que no permita al concursante con los más altos puntajes, como en la especie, avanzar a la etapa siguiente, dado que lo contrario significaría erigir a la recurrida como órgano decisor fundado en la calificación efectuada por el profesional evaluador, pues tal calificación, como emana del Acta 105-2021, sólo resulta orientativa para el magistrado que debe confeccionar la terna respectiva, ante lo cual, la exclusión que dejó fuera al recurrente se llevó a cabo por una entidad que carecía de facultades para ello.

NOVENO: Que, así las cosas, los antecedentes referidos dan cuenta de una actuación arbitraria de parte de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, al transgredir los principios y normas establecidas en el Acta 105-2021 y



el respectivo Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema, y las propias Bases Específicas del Concurso en cuanto cumplidoras de las directrices y principios fijadas en dicha Acta, vulnerando, al excluir al recurrente del concurso, su derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el numeral 2 del Artículo 19 de la Constitución Política de la República y su derecho a todas las funciones y empleos públicos, por lo que debe acogerse la presente acción constitucional.

Por estas consideraciones, normas legales citadas, y de conformidad, además, con lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y en el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se declara:

Que **SE ACOGE** el recurso de protección deducido en el folio 1 por el funcionario [REDACTED], sólo en cuanto se retrotrae el concurso folio N° 22119 a la etapa en que la recurrida deba remitir el listado final de los quince puntajes más altos de la nómina de postulantes, prohibiéndole aplicar exclusiones no establecidas en las bases de la manera que aquí se ha señalado y hecho, sea remitido al Sr Juez del Primer Juzgado de Letras de esta ciudad, para la elaboración de la terna para proveer el cargo de Coordinador de dicho tribunal, única autoridad facultada legalmente para hacerlo.

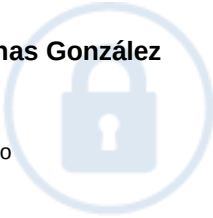
Déjese sin efecto la orden de no innovar decretada.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redactó la ministra Sra. Ríos Meza.

No firma la ministra señora Juana Ríos Meza, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la presente causa, por encontrarse con feriado legal.

Rol N° 319-2025 Protección.

 Marco Antonio Flores Leyton Ministro Corte de Apelaciones Dieciocho de octubre de dos mil veinticinco 11:33 UTC-3 	 Claudia Florencia Eugenia Arenas González Ministro Corte de Apelaciones Dieciocho de octubre de dos mil veinticinco 11:34 UTC-3 
---	---



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Arica integrada por los Ministros (as) Marco Antonio Flores L., Claudia Florencia Eugenia Arenas G. Arica, dieciocho de octubre de dos mil veinticinco.

En Arica, a dieciocho de octubre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

