

RESUMEN EJECUTIVO

Balance sobre la Junta Nacional de Justicia (JNJ): meses después seguimos sin Junta



Balance sobre el proceso de conformación de la Junta Nacional de Justicia (JNJ): meses después seguimos sin Junta

Presentación

El CICAJ de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), tiene el agrado de dar a conocer su primer balance del proceso de selección y designación de los miembros de la nueva Junta Nacional de Justicia (JNJ), a cargo de la Comisión Especial conformada por el Defensor del Pueblo (quien la preside), el Presidente del Poder Judicial, la Fiscal de la Nación, el Presidente del Tribunal Constitucional, el Contralor General de la República y dos rectores representantes de las universidades públicas y privadas más antiguas y debidamente licenciadas.

Consideramos que desde la academia tenemos el deber de pronunciarnos sobre cómo viene llevándose a cabo este crucial proceso de selección y designación de las y los miembros de la JNJ, que, como se recordará, fue la respuesta institucional y constitucional que el país dio a la grave crisis del sistema de justicia luego de la revelación —por el periodismo de investigación— de indebidas conversaciones, negociaciones y actos de corrupción entre altas autoridades del extinto Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), jueces y fiscales supremos y de otras instancias, y otras autoridades.

Esta crisis de la justicia, y de la democracia misma, generó gran indignación y movilización de la ciudadanía, la misma que aún espera con expectativa y creciente impaciencia que dicha respuesta institucional —la JNJ— termine de conformarse y echarse a andar, para reformar y combatir la corrupción aún enquistada en el Poder Judicial y el Ministerio Público.

Por ello, desde el CICAJ hemos considerado conveniente dar a conocer durante el presente año 2019, una serie de balances críticos del proceso de selección y designación de los miembros de la JNJ, por parte de la referida Comisión Especial. Tales balances estarán a cargo de la destacada abogada y docente de nuestra Universidad, **Noemí Ancí Paredes**.

Asimismo, próximamente difundiremos otros documentos de análisis que se enfocarán en aspectos concretos de dicho proceso. Nuestro objetivo es

DEPARTAMENTO ACADÉMICO
DE **DERECHO**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN,
CAPACITACIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA (**CICAJ**)



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

contribuir —desde la academia— a que se logre designar como miembros de la nueva JNJ a profesionales con una intachable trayectoria profesional y ética.

De esta manera, ponemos a consideración de las altas autoridades del sistema de justicia, otras autoridades, comunidad jurídica, comunidad universitaria y público en general, este primer aporte a este proceso de poner en funcionamiento a la Junta Nacional de Justicia (JNJ), sobre la cual los peruanos y peruanas hemos depositado gran parte de nuestras esperanzas de una justicia mejor.

Dr. David Lovatón Palacios
Director CICAJ



Resumen ejecutivo

Hacia finales de junio de 2019, el proceso de selección de los miembros de la Junta Nacional de Justicia a cargo de la Comisión Especial culminó con un plazo vencido, serios defectos en algunas etapas de su desarrollo y, lo que resulta más preocupante aún, sin un solo miembro elegido.

En el presente balance se desarrollan seis aspectos claves sobre los que la Comisión Especial debería prestar mayor atención en la segunda convocatoria del concurso público de méritos y sobre los que la ciudadanía debería permanecer alerta. Estos aspectos han sido seleccionados con miras a un cumplimiento efectivo de los principios indicados en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30916: imparcialidad, transparencia, participación ciudadana, debido procedimiento y eficiencia.

Problema	Recomendación
Falta de una definición clara y adecuada del perfil de los miembros de la Junta Nacional de Justicia	1. Reformular la definición del perfil de los miembros de la Junta Nacional de Justicia, promoviendo —de ser posible— su incorporación como disposición normativa en la Ley Orgánica de la institución. Para ello debe tenerse en cuenta los requisitos estipulados por la Constitución y la ley, pero sin olvidar la distinción entre tales requisitos y un adecuado y claro perfil. Este último es el conjunto de valores, aptitudes y habilidades óptimos y específicos que los miembros de la JNJ deberían poseer, a fin de que puedan liderar la reforma del sistema de nombramientos y rectificaciones garantizando los principios de igualdad y no discriminación, mérito, legalidad, imparcialidad, probidad, transparencia, publicidad, participación ciudadana, debido procedimiento, verdad material y eficiencia.
Participación centralizada en la capital y no igualitaria en relación con el género de los postulantes	2. Promover campañas y realizar actos simbólicos (como el uso del lenguaje inclusivo en documentos oficiales), que tengan como objetivo incrementar el porcentaje de postulantes al concurso público de méritos provenientes de todas las regiones del país, así como el porcentaje de postulantes mujeres.
Falta de utilidad y eficacia del tipo de	3. Reformular las bases para la realización de la evaluación de conocimientos, teniendo en cuenta para



examen elegido para la evaluación de conocimientos	ello una adecuada y clara construcción del perfil de los miembros de la JNJ, e interpretando de manera extensiva el objetivo contenido en la ley para esta primera etapa del concurso, según el cual dicha evaluación debe medir la solvencia académica y profesional del postulante para desempeñar el cargo. En tal sentido, debe recordarse en todo momento que uno de los objetivos más importante de la reforma institucional a través de la cual se crea la JNJ es la lucha contra la corrupción existente en todos los niveles del aparato de justicia. La modalidad del examen debe estar predeterminada con anticipación, independientemente de la cantidad de inscritos durante la convocatoria.
Problemas de imparcialidad en la actuación de los miembros del Consejo Especial	4. Incorporar en el Reglamento Interno de la Comisión Especial reglas relacionadas con la imparcialidad del actuar de los miembros a lo largo de todo el proceso de selección, principalmente aquellas relacionadas con la posibilidad de inhibirse en la etapa de la entrevista personal. Asimismo, hacer precisiones más específicas en relación con el trato igualitario que deben recibir los y las postulantes a lo largo de todo el proceso.
Trato desigual en la etapa de las entrevistas personales y falta de motivación de los resultados	5. Redefinir los aspectos y criterios a evaluar durante la etapa de la entrevista personal, a fin de reducir el margen de discrecionalidad y arbitrariedad en la formulación de las preguntas por parte del interrogador, así como en la asignación final de los puntajes.
Incidencia solo en el aspecto formal de la transparencia y pérdida de confianza de la ciudadanía	6. Tener presente durante todo el desarrollo del concurso público de méritos que la transparencia tiene un doble sentido: como formalidad a través de la publicidad de las audiencias y de las evaluaciones y, por otro lado, como fuente de legitimación social, para lo cual la Comisión Especial debe hacer pública también la debida motivación de sus decisiones, tanto aquellas referidas a la forma en que se realizará el concurso y sus etapas, así como la elección final de los postulantes aprobados en cada una de dichas etapas, en especial, en la entrevista personal.