

El perfil de los/as miembros de la Junta Nacional de Justicia

DEPARTAMENTO
ACADÉMICO DE
DERECHO

CENTRO DE
INVESTIGACIÓN,
CAPACITACIÓN Y
ASESORÍA JURÍDICA (CICAJ)



PUCP



El perfil de los/as miembros de la Junta Nacional de Justicia

PRESENTACIÓN

El Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CICAJ-PUCP) se complace en presentar a las autoridades, a la comunidad académica y a la sociedad civil el informe “El perfil de los/as miembros de la Junta Nacional de Justicia”.

Este documento ha sido elaborado por la abogada Neomí Ancí Paredes, docente del Departamento de Derecho PUCP, y tiene como propósito ser un aporte en el proceso de implementación del segundo concurso de méritos para la selección de los miembros de la Junta Nacional de Justicia. En él se detallan las características que consideramos debe tener el perfil de los y las miembros de la Junta Nacional de Justicia, elemento clave dentro de este nuevo proceso de selección.

De esta forma, renovamos nuestro compromiso con la justicia y la democracia en el Perú a través del seguimiento de esta nueva etapa dentro del proceso de reforma judicial.

CICAJ-PUCP



▪ **¿Por qué es importante una adecuada definición del perfil?**

El perfil es el conjunto de aptitudes, valores, capacidades y conocimientos óptimos que debe poseer una persona para poder ocupar un cargo de forma ideal. Sirve como hilo conductor a lo largo del proceso de selección de la persona, tanto para diseñar los pasos específicos en cada una de las evaluaciones, como para comparar los méritos de un/a candidato/a respecto a los de otro/a. En el caso de cargos institucionales en los que la persona elegida será parte de un equipo (como la Junta Nacional de Justicia), las características del perfil deben orientarse no de manera individual, sino de forma colectiva.

Así, por ejemplo, una adecuada definición del perfil permitirá que los puntajes en cada una de las etapas del proceso de selección sean asignados, no de forma aislada en función de cada requisito o de cada postulante, sino, por el contrario, desde una perspectiva integral.

▪ **¿Qué señala la normativa vigente sobre el perfil?**

La única disposición de la Ley N° 30916 que hace referencia al perfil es aquella contenida en el artículo 92º, que señala: “[M]ediante estas pruebas se identifica a los candidatos que cumplen con el perfil adecuado para ser miembro de la JNJ: la prueba patrimonial, socioeconómica, psicológica y psicométrica”. Por otra parte, la Resolución N° 003-2019-CE que reguló las Bases del primer concurso público, planteó una definición más específica (artículo 1.6):

El miembro de la Junta Nacional de Justicia se encuentra comprometido con la independencia de su función. Tiene conocimientos jurídicos suficientes sobre los principios, valores, derechos e instituciones consagrados en la Constitución Política del Perú y sobre el Estado Constitucional peruano; así como de los fines y el sistema de justicia, la labor judicial y fiscal. Tiene conocimientos y competencias en materia de control disciplinario, derecho sancionador y, en general, aplica el Derecho con criterios de justicia y equidad. Mantiene un compromiso con el Estado de Derecho, la defensa de los derechos fundamentales de la persona, los valores democráticos, la transparencia e integridad. Resuelve con imparcialidad, prudencia, objetividad y transparencia, proscribiendo cualquier tipo de presión política, económica, social, mediática o de cualquier otra índole. Tiene, además, conocimientos de gestión pública y del talento humano. Cuenta con capacidad de razonamiento, argumentación y aptitudes para generar consensos. Posee una ejecutoria de vida que demuestra probadamente: probidad, idoneidad y trayectoria democrática.

Así, para el primer concurso, la Comisión Especial definió el perfil a través de cuatro ámbitos:

Ámbito general	Ámbito específico
Conocimientos	En el Derecho en general y el sistema de justicia. En Derecho sancionador, gestión pública y gestión del talento



	humano.
Capacidades	Para razonar, argumentar, y generar consensos.
Compromisos morales	En la aplicación del Derecho con justicia, equidad, independencia, imparcialidad, prudencia, objetividad y transparencia. En la defensa de los derechos fundamentales, y de valores democráticos, de transparencia e integridad.
Trayectoria profesional y personal	Con solvencia moral, proba, idónea y democrática.

▪ **¿Cuáles son los problemas del perfil utilizado durante la primera convocatoria?**

1. En primer lugar, hay una confusión entre los requisitos mínimos que un candidato necesita para ser considerado un postulante apto (artículo 156° de la Constitución), y el óptimo de valores, aptitudes, capacidades y conocimientos que se requiere para ocupar el cargo de miembro de la JNJ. Los ámbitos del perfil referidos a los compromisos morales y la trayectoria profesional y personal, son similares al sexto y sétimo requisitos establecidos en la Constitución, y definido en la ley. Al respecto, si el perfil contenido en el artículo 1.6 de las Bases del concurso no es más específico en relación con la trayectoria y la solvencia moral, lo único que está haciendo es replicar algo que ya está contenido tanto a nivel constitucional como legal, y omitiendo con ello la obligación de definir el conjunto de características ideales del cargo, que deberían guiar el proceso de selección.

Requisitos (art. 156° Const.)	Criterios de valoración (Ley N° 30916)
1. Ser peruano/a de nacimiento	
2. Ser ciudadano/a en ejercicio	
3. Ser mayor de 45 años y menor de 75 años	
4. Ser abogado/a con experiencia profesional o de docente no menor de 25 años, o en investigación jurídica no menor de 15 años	
5. No tener sentencia condenatoria firme por delito doloso	
6. Tener una reconocida trayectoria profesional (artículos 10.3° y 91° de la Ley N° 30916)	(i) Formación (ii) Capacitación (iii) Investigación acreditada (iv) Publicaciones en revistas indexadas (v) Experiencia profesional
7. Tener solvencia e idoneidad moral (artículo 10.4° de la Ley N° 30916)	(i) Comportamiento laboral y familiar (ii) No haber sido sancionado/a por una comisión de faltas éticas por órgano competente (iii) No haber contravenido los principios de igualdad y no discriminación, probidad, imparcialidad, transparencia, regulados en el artículo III

2. En segundo lugar, la forma de presentación del perfil planteada en las Bases del concurso es poco clara, poco ordenada y confusa en relación a los



diferentes aspectos que lo conforman. Así, por ejemplo, no queda clara la distinción entre los conocimientos de un/a candidato/a y su capacidad de razonar en el marco de un Estado Constitucional. Por otro lado, se comienza haciendo mención a un compromiso moral con el valor de la independencia, para luego hablar de los conocimientos técnicos ideales, y posteriormente, volver a mencionar otro compromiso moral, pero con valores como la equidad, justicia, probidad, transparencia, entre otros. Frente a ello la duda inmediata que surge es si hay alguna lógica para plantear el perfil de esta manera.

3. En tercer lugar, respecto a los conocimientos óptimos de los/as miembros de la JNJ, de acuerdo a las Bases, estos/as deberían tener “conocimientos jurídicos suficientes sobre los principios, valores, derechos e instituciones consagrados en la Constitución Política del Perú y sobre el Estado Constitucional peruano”. La especificación de este aspecto del perfil se encuentra en el artículo 2.3 de las Bases referido a la evaluación de conocimientos. Según lo contenido en dicha disposición, los conocimientos jurídicos suficientes deberían abarcar un amplio saber en: derecho constitucional y derechos humanos; derecho administrativo y derecho administrativo sancionador; derecho civil (derecho de propiedad, derecho de familia y violencia contra la mujer); y derecho penal (delitos contra la administración pública y lavado de activos).

Al respecto: ¿Cuál es la justificación de otorgarle tal contenido al aspecto del perfil relacionado con el nivel de conocimientos óptimos para un miembro de la JNJ? ¿El perfil ofrece alguna escala de prioridades entre los distintos tipos de conocimientos, e inclusive, entre los diferentes aspectos contenidos en el mismo perfil (como, por ejemplo, entre el nivel de conocimientos jurídicos y la trayectoria profesional y personal proba, idónea y democrática)?

▪ **¿Qué criterios se deberían tomar en cuenta en la reformulación del perfil?**

Con la finalidad de trabajar en una adecuada reformulación del perfil que tenga una mayor utilidad durante la segunda convocatoria, deberían tomarse en cuenta los siguientes tres criterios (como mínimo): (a) la conexión directa con las funciones del cargo; (b) la definición clara de prioridades; (c) la especificidad y la mesurabilidad del contenido; (d) la pluralidad en la conformación.

a) La conexión directa con las funciones del cargo

De acuerdo al artículo 154° de la Constitución¹, la JNJ tiene las siguientes funciones:

Función	Importancia
1. Nombrar, (...), a los jueces y fiscales de todos los niveles.	Alta (esencial)

¹ Modificado mediante la Ley de N° 30904, Ley de reforma constitucional sobre la conformación y funciones de la Junta Nacional de Justicia.



(...)	
2. Ratificar, (...), a los jueces y fiscales de todos los niveles cada siete años; y ejecutar conjuntamente con la AMAG la evaluación parcial de desempeño de los jueces y fiscales de todos los niveles cada tres años seis meses. (...)	Alta (esencial)
3. Aplicar la sanción de destitución a los jueces de la Corte Suprema y fiscales supremos; y, de oficio o a solicitud de la Corte Suprema o de la Junta de Fiscales Supremos, respectivamente, a los jueces y fiscales de todas las instancias. En el caso de los jueces supremos y fiscales supremos también será posible la aplicación de amonestación o suspensión de hasta ciento veinte (120) días calendario, (...).	Alta (esencial)
4. Registrar, custodiar, mantener actualizado y publicar el Registro de Sanciones Disciplinarias de Jueces y Fiscales.	Media (formal)
5. Extender a los jueces y fiscales el título oficial que los acredita.	Media (formal)
6. Presentar un informe anual al Pleno del Congreso.	Media (formal)

De las seis funciones observadas, es claro que las tres primeras son las más importantes dado que se encuentran en relación directa con el objetivo principal de la reforma constitucional cuya declaración se manifiesta expresamente en el artículo II de la Ley N° 30916, según el cual la modificación normativa tiene por finalidad “establecer las exigencias legales para el nombramiento de los miembros de la Junta Nacional de Justicia (...) en aras del fortalecimiento y mejoramiento de dicho sistema [de justicia], promoviendo así una justicia **eficaz, transparente, idónea y libre de corrupción**” (énfasis añadido).

En base a ello, corresponde a continuación trazarse la siguiente pregunta: ¿qué aptitudes, valores, capacidades y conocimientos requiere una persona, para poder — de manera óptima²— nombrar, ratificar y destituir a los jueces y fiscales de todos los niveles del país?

- Respecto a las aptitudes y valores necesarios, el perfil anterior hacía una separación entre la moralidad individual (compromisos) y la profesional (trayectoria); consideramos, no obstante, que ambas deben plantearse de forma interrelacionada, dada la falaz distinción entre el “hombre privado y el hombre público”³. Asimismo, si bien son muy importantes la gran cantidad de valores mencionados (justicia, equidad, independencia, imparcialidad, prudencia, objetividad, transparencia, democracia, integridad, probidad, idoneidad y respeto por los derechos fundamentales), dada la finalidad principal de la reforma, **se debe ser mucho más específico sobre la**

² La optimización del cumplimiento de dicha función debe ser entendida de acuerdo a la finalidad de la reforma normativa: Nombrar, ratificar y sancionar a los jueces y fiscales de todos los niveles, a través de actos, procesos y mecanismos que sean eficaces, transparentes, idóneos y libres de corrupción.

³ Thompson, J. (2011). “Los límites cambiantes de la vida pública y la privada”, *Comunicación y Sociedad*, N° 15, pp. 11-42.



relación entre dichos valores y la lucha clara en contra de la ineficiencia, falta de transparencia y corrupción.

- En relación con el conjunto de capacidades, estamos de acuerdo con las mencionadas por el perfil inicial, pero debe quedar clara su relación con las actividades de nombrar, ratificar y destituir jueces y fiscales de manera óptima. Así, se debe buscar una persona que pueda *razonar críticamente* con la finalidad de que cumpla con seleccionar a los candidatos más idóneos para ocupar el cargo de juez o fiscal, ratificar a aquellos que han demostrado las mejores condiciones para continuar en el sistema de justicia, y para sancionar a quienes corresponda en base a una lucha clara en contra de la ineficiencia, la falta de transparencia y la corrupción. Asimismo, dicha persona debe tener una alta *capacidad argumentativa*, para motivar, en base a razones válidas y sólidas, sus decisiones a lo largo de los procesos de nombramiento, ratificación y sanción. Finalmente, el/la miembro de la JNJ debe ser *capaz de generar consensos*, con la finalidad de que las decisiones tomadas por la Junta sean producto de auténticas deliberaciones, y que no se justifiquen únicamente en la aplicación superficial de la regla de la mayoría, que regularmente está relacionada con orientaciones particularistas, antes que de consenso.
- Finalmente, en referencia al nivel de conocimientos, consideramos que no es necesario que un/a abogado/a que nombrará a futuros jueces y fiscales, tenga un amplio saber en áreas jurídicas como derecho administrativo, penal o civil, dado que más allá de los conocimientos vastos que pueda tener sobre ellas, un/a miembro de la JNJ debe conocer los principios y estándares básicos a partir de los cuales se consolida todo el área jurídica de la especialidad en la que se ha desarrollado profesional y académicamente, con la finalidad de medir su conocida trayectoria. Un conocimiento crítico y profundo de ellos se puede percibir a través de un manejo idóneo de áreas transversales como el derecho constitucional, derechos humanos o teoría del derecho; no obstante, consideramos que, incluso con ello, no es necesario medir lo que la persona sabe en relación al contenido de sus conocimientos, sino más bien, en relación al resultado de su razonamiento.

b) La definición clara de prioridades

A partir de lo anterior, es posible sostener que la persona idónea para el cargo de miembro de la JNJ es aquella que muestra un compromiso claro con la lucha en contra de la ineficiencia, falta de transparencia y corrupción, existentes en el sistema de nombramientos, ratificaciones y sanciones de jueces y fiscales de todos los niveles del país; para lo cual cuenta con la capacidad de razonar críticamente en sus elecciones, motivar de manera sólida sus decisiones, y deliberar las mismas en conjunto con otros/as miembros.

Como se observa de esta definición, el hecho de que la persona idónea para el cargo tenga o no un profundo conocimiento en diversas áreas del Derecho, no resulta esencial; pero lo que sí es evidente es la importancia de su visión crítica del Derecho en general, y del sistema de justicia, en particular; para lo cual, el conocimiento de los



principios y estándares que se encuentran en la base de ambos, constituye un factor primordial.

Teniendo en cuenta ello, en el vasto conjunto de valores, capacidades y conocimientos idóneos para el cargo de miembro de la JNJ, se deben trazar las siguientes prioridades:

Ámbito general	Ámbito específico	Orden de prioridad
Compromiso moral	Con la lucha contra la ineficiencia, falta de transparencia y corrupción en el sector público.	1
Capacidades	Para razonar, argumentar, y generar consensos, en la selección de personas para cargos públicos de alto nivel.	2
Conocimientos	Con perspectiva crítica de los principios y estándares del Derecho en general y del sistema de justicia.	3

c) La especificidad y la mesurabilidad del contenido

Consideramos que con la finalidad de ser más específicos en la reformulación del perfil, así como de incluir los criterios para medir los valores, aptitudes, capacidades y conocimientos que lo conforman, se debe hacer referencia a la relación entre el conjunto de estos y resultados tangibles rastreables en la trayectoria pública del/a candidato (ya sea en el ámbito profesional, académico, o político, inclusive).

Así, el nivel de compromiso en contra de la ineficiencia, falta de transparencia y corrupción en el sector público, debe medirse en relación con *iniciativas concretas* (como proyectos de reforma, intervenciones, políticas públicas, denuncias o investigaciones promovidas, entre otros); el grado del desarrollo de las capacidades de razonamiento, argumentación, y generación de consensos, debe medirse a través de la *conformación* de equipos (en el ámbito público o privado que hayan liderado), que hayan liderado importantes reformas o hayan impulsado proyectos de gran envergadura.

Y finalmente, el nivel de conocimiento crítico sobre los principios y estándares del Derecho en general y del sistema de justicia, puede medirse a través de artículos académicos, investigaciones, artículos de opinión, entre otros, que el/la candidata/a haya publicado o expresado a lo largo de su trayectoria, y cuyo contenido denote justamente un conocimiento vasto y crítico de su área de especialización, de la realidad social jurídica (en particular, en relación con los problemas del sistema de justicia), y de las bases del ordenamiento jurídico peruano.

d) La pluralidad en la conformación



Es fundamental tener en cuenta que las personas seleccionadas formarán parte de un equipo que deberá tomar decisiones como un colectivo institucional. En tal sentido, otro criterio esencial relacionado con los anteriores tiene que ver con cómo debería ser la JNJ en conjunto. Más allá de los valores, capacidades y conocimientos que debería tener cada uno de sus miembros, es muy importante que en conjunto la Junta esté conformada por un equipo plural, que pueda expresar la diversidad de perspectivas necesaria para la selección de jueces y fiscales en todo el país. Así, es básico que el perfil se oriente no solamente a través de enfoques como el de paridad de género, sino también mediante otros, sustanciales al contexto peruano particular, como el enfoque de pluralidad cultural.

▪ **Recomendación final**

Teniendo en cuenta los criterios desarrollados, se recomienda que a lo largo de todo el proceso de selección, los aspectos cualitativos y cuantitativos sean evaluados con un margen de flexibilidad que permita considerar las características positivas de cada postulante. Ello debe estar acompañado de la utilización de criterios que puedan trazar una conexión entre lo que requiere el perfil y la trayectoria particular de los/as mejores candidatos/as. Así, un factor clave es que la evaluación de la trayectoria tenga un énfasis especial sobre todo en la etapa de la evaluación curricular, y no solo durante la entrevista.

Finalmente, cabe mencionar nuevamente la importancia de la participación ciudadana en la vigilancia de todos los aspectos señalados en el presente documento durante el proceso de selección. De puertas al inicio de la segunda convocatoria, resulta urgente hacer un llamado a toda la ciudadanía para que pueda mantenerse atenta y preparada para intervenir de forma activa.