

Tendencias en el perfil curricular de los 29 candidatos/as finalistas para la conformación de la JNJ, y puntos clave a tomar en cuenta durante la entrevista personal



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 “Tendencias en el perfil curricular de los 29 candidatos/as finalistas para la conformación de la JNJ, y puntos clave a tomar en cuenta durante la entrevista personal”.

Este documento ha sido elaborado por la abogada Noemí Ancí Paredes, docente del Departamento de Derecho PUCP, y realiza un análisis de los 29 candidatos/as posibles de ser elegidos/as miembros de la Junta Nacional de Justicia, su perfil como grupo, su desempeño durante el proceso y se realizan recomendaciones para los últimos pasos de la convocatoria.

El CICAJ espera que este informe sea una herramienta útil para el seguimiento de este segundo proceso de elección para la academia, la sociedad civil y las autoridades correspondientes.

CICAJ-PUCP



Tendencias en el perfil curricular de los 29 candidatos/as finalistas para la conformación de la JNJ, y puntos clave a tomar en cuenta durante la entrevista personal

Luego de realizados el examen de conocimientos y la evaluación curricular en la segunda convocatoria del concurso para conformar la nueva JNJ, la Comisión Especial ha publicado el cuadro de méritos. Esta lista final de posiciones ha tenido en cuenta el resultado acumulado obtenido en dichas evaluaciones, así como los pedidos de reconsideración presentados por algunos/as postulantes respecto del primer resultado de la evaluación curricular.

A la fecha, contamos con una lista definitiva de 29 candidatos/as finalistas, quienes, en el caso de que no se presente ninguna tacha válida en contra de alguno/a de ellos/as, pasarán a la siguiente y última etapa del concurso: la entrevista personal. Teniendo en cuenta ello, a continuación, presentaremos algunas tendencias detectadas en el análisis del perfil de los/as finalistas.

Creemos que tener en cuenta estas tendencias al momento de tomar la decisión final sobre las personas que conformarán la nueva JNJ, podría resultar fundamental en aras de incrementar la calidad de esta nueva institución, cuyo encargo principal es la reforma del sistema de justicia en el marco de la lucha contra la corrupción. En tal sentido, la calidad podría incrementarse si es que se consideran criterios como: la paridad de género entre los/as miembros, la pluralidad de perspectivas a partir de su trayectoria, así como la variedad de experiencias profesionales y académicas, entre otros aspectos relevantes.

- **Punto de partida: ¿Qué cambios se insertaron en el segundo concurso con la finalidad de mejorar la idoneidad de los pesos y criterios durante la evaluación curricular?**

Se plantearon dos modificaciones: (i) la redefinición de los pesos de algunos de los cinco criterios que componen la evaluación curricular (formación, capacitación, investigación, publicaciones y experiencia profesional); y (ii) la reformulación del contenido requerido en el criterio de experiencia profesional.

Respecto de lo primero, en la convocatoria actual, los criterios tienen los siguientes pesos: formación (15%), capacitación (10%), investigación (15%),



publicaciones (10%), y experiencia profesional (50%). Por otro lado, en relación con el contenido requerido para tener un puntaje óptimo en este último criterio, el de la experiencia profesional, se toma en cuenta lo siguiente: haber tenido cargo de dirección y/o responsabilidad, haber participado como evaluador en procesos de selección de cargos directivos, y/o haber participado como miembro de comisiones o comités en procesos administrativos disciplinarios o afines¹.

- **Primera tendencia detectada: Variaciones en el cuadro de méritos después de la resolución de los pedidos de reconsideración**

Luego de la absolución de los recursos de reconsideración, en el cuadro de méritos observamos ocho variaciones en relación con postulantes que han subido de posición. De estos 8 casos, en comparación con el primer resultado, 5 suben de posición entre uno a cuatro lugares, lo que, en principio, no representaría una importante modificación, dado que la diferencia de puntaje en ese rango de posiciones puede resultar razonable (teniendo en cuenta que la Comisión Especial no haya considerado algún dato relevante del *curriculum* del/a candidato/a que sí debió haber valorado). Sin embargo, hay otros tres casos que sí llaman la atención: el de (i) Henry J. Ávila Herrera, que sube 13 posiciones (siendo que, en la primera evaluación, su *curriculum* se evalúa con un puntaje total de **13.50**, y después de la reconsideración con un puntaje de **23.15**); (ii) Ismael Lavilla Torres sube 7 posiciones (en la primera evaluación: **9.50** puntos; después de la reconsideración: **19.50**); y (iii) Marco Antonio Ríos Luna sube 6 posiciones (en la primera evaluación: **4.40** puntos; después de la reconsideración: **12.90**).

¹ Esto representa un cambio considerable en contraste con la anterior convocatoria, dado que para calificar la experiencia profesional en el primer proceso solo se tomó en cuenta el requisito mínimo considerado en el artículo 156° de la Constitución (ejercicio de la abogacía o de la docencia en Derecho por 25 años, o ejercicio de la investigación jurídica por 15 años), con la posibilidad de que se coloquen puntos por cada año adicional en dichas categorías.



Po s.	1er cuadro de méritos	2do cuadro de méritos	Hito / trayectoria
1°	Calderón Castillo, Jorge B.	Ávila Herrera, Henry J.	Funcionario en AC
2°	Thornberry Villarán, Guillermo S.	Vásquez Ríos, Aldo A.	Funcionario en AC
3°	Tello de Ñecco, Luz Inés	Calderón Castillo, Jorge B.	Juez
4°	Rodríguez Mendoza, Jacinto J.	Falconi Picardo, Marco T.	Funcionario en CM
5°	Vásquez Ríos, Aldo A.	Thornberry Villarán, Guillermo S.	Funcionario en AC
6°	Zavala Valladares, María A.	Tello de Ñecco, Luz Inés	Jueza
7°	De la Puente Parodi, Jaime P.	Rodríguez Mendoza, Jacinto J.	Juez
8°	Falconi Picardo, Marco T.	Zavala Valladares, María A.	Jueza
9°	Tello Leyva, María del Pilar D.	De la Puente Parodi, Jaime P.	Funcionario en CM
10°	Siles Vallejos, Abraham S.	Siles Vallejos, Abraham S.	Docente
11°	Rosell Medina, Mónica R.	Lavilla Torres, Ismael	Gerente público
12°	Tumialan Pinto, Melda J.	Rosell Medina, Mónica R.	Funcionario en CM
13°	Gómez Valverde, Jaime	Tello Leyva, María del Pilar D.	Funcionaria en CM
14°	Ávila Herrera, Henry J.	Tumialan Pinto, Melda J.	Funcionario en CM
15°	Rodríguez Brignardello, José H.	Gómez Valverde, Jaime	Gerente público
16°	Cornejo Gómez Sánchez, Oscar A.	De la Haza Barrantes, Antonio H.	Docente
17°	Bustamante Zavala, Juan C.	Rodríguez Brignardello, José H.	Funcionario en CM
18°	Lavilla Torres, Ismael	Cornejo Gómez Sánchez, Oscar A.	Fiscal
19°	Naldos Blanco, Luis A.	Bustamante Zavala, Juan C.	Funcionario en CM
20°	De la Haza Barrantes, Antonio H.	Leandro Martin, Muro F.	Gestor académico
21°	Peña Perret, Carlos M. L.	Naldos Blanco, Luis A.	Funcionario en CM
22°	Leandro Martin, Muro F.	Checa Carlin, Walter A.	Funcionario en CM
23°	Checa Carlin, Walter A.	Ríos Luna, Marco Antonio	Funcionario en CM
24°	Romero Bueno, Miguel	Peña Perret, Carlos M. L.	Funcionario en CM
25°	Esteves Torres, Tito	Romero Bueno, Miguel	Abogado EPF
26°	Serkoviv González, German A. J.	Esteves Torres, Tito	Funcionario en CM
27°	Covarruvias Hermoza, María del C.	Serkoviv González, German A. J.	Abogado EPF
28°	Velis Alva, Víctor E. A.	Covarruvias Hermoza, María del C.	Funcionaria en CM
29°	Ríos Luna, Marco Antonio	Velis Alva, Víctor E. A.	Funcionario en CM

CUADRO 1. Elaboración propia a partir de la información publicada por la Comisión Especial.

En principio, no parece razonable que la Comisión Especial haya cometido un error tan grave en la primera evaluación curricular, que amerite un aumento de casi diez puntos luego de los pedidos de reconsideración. Debido a ello, **sería**

fundamental, por transparencia, que las razones que motivaron la decisión de la Comisión para realizar tales cambios se hagan públicas.

- **Segunda tendencia detectada: proporción entre varones y mujeres**

Por otro lado, observamos que de los 29 candidatos/as finalistas, 6 son mujeres y 23 son varones:

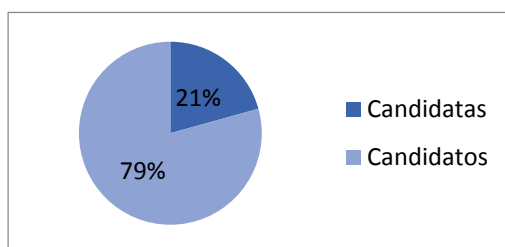


GRÁFICO 1: Elaboración propia

Pese a dicha disparidad —que se produce, principalmente, por un problema en la desproporción entre la cantidad de mujeres que postulan al concurso en relación con el número total de varones —, un dato interesante es que de las 6 mujeres 5 se encuentran dentro de los 14 primeros puestos. Con ello, dependiendo de los resultados de las posibles tachas y de la entrevista personal, existen altas probabilidades de que algunas de ellas puedan ser elegidas para conformar la JNJ, lo que representa una buena oportunidad para contar con una entidad algo paritaria.

- **Tercera tendencia detectada: pluralidad de perspectivas a partir de la trayectoria profesional y académica de los/as finalistas**

De la información obtenida de la experiencia profesional o académica, pública o privada, de los/as 29 finalistas, hemos seleccionado los hitos más importantes de su trayectoria con la finalidad de clasificarlos de acuerdo a su principal perfil (ver CUADRO 1). Así, hemos considerado las siguientes categorías: **(i)** Funcionario/a público en altos cargos (AC); **(ii)** Funcionario/a público en cargos medios (CM); **(iii)** Juez/a; **(iv)** Fiscal; **(v)** Gerente público; **(vi)** Gestor/a académico; **(vii)** Docente; **(viii)** Abogado/a en el ejercicio privado de la profesión (EPF). A partir de ello, tenemos los siguientes porcentajes de acuerdo al perfil de los/as finalistas:

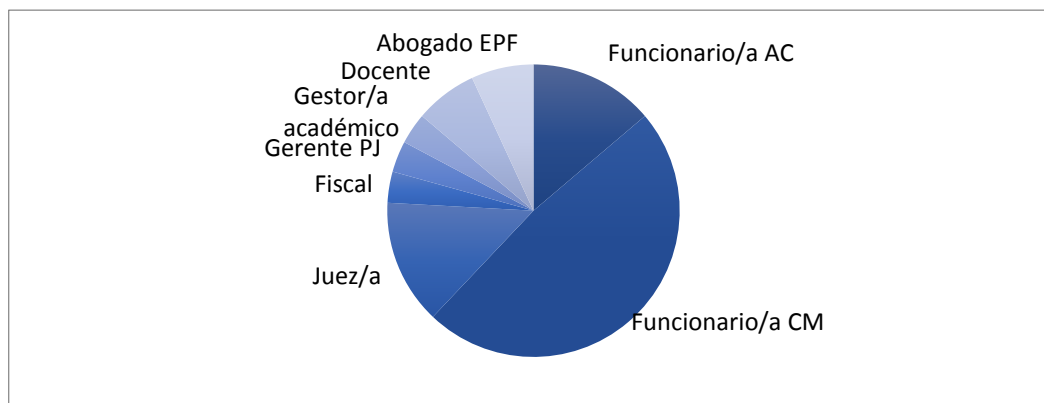


GRÁFICO 2: Elaboración propia

A partir de la observación de este gráfico, se puede concluir, en principio, que un poco más del 60% de los/as finalistas tienen una trayectoria en la que resalta el haber ocupado cargos públicos (ya sea altos o medios) como funcionario/a del gobierno local, regional o nacional. Por otro lado, un poco más de la quinta parte (20.68%) del total de candidatos/as que pasarán a la entrevista personal forman, o han formado, parte del Poder Judicial o del Ministerio Público, ya sea a través de la función de juez/a, fiscal, o gerente administrativo. En contraste, y finalmente, solo un 10% resaltan por su trayectoria en el ámbito académico (ya sea como docente o gestor académico), y un poco más del 6% (2 candidatos/as) poseen el perfil de abogado en ejercicio privado de la profesión.

De la lectura de estos datos, y teniendo en cuenta que en la evaluación curricular la experiencia profesional tenía un peso del 50%, podemos afirmar que hay dos tendencias claras que destacan en el cuadro de méritos final. Por un lado, destaca el perfil del/a abogado/a que ha desarrollado su profesión principalmente en el sector público, ya sea ocupando cargos por su afiliación política o por su especialización técnica. Y, por otro lado, destaca asimismo el perfil del/a abogado/a que ha desarrollado su profesión también en el sector público, pero en adhesión al sistema de justicia.

Estas tendencias pueden ser contrastadas con el contenido requerido —en las Bases de la segunda convocatoria— para tener un puntaje óptimo en el criterio de la experiencia profesional: haber tenido cargo de dirección y/o responsabilidad, haber participado como evaluador en procesos de selección de cargos directivos, y/o haber participado como miembro de comisiones o comités en procesos administrativos disciplinarios o afines. Teniendo en cuenta ello, se entiende que aquellos/as candidatos/as que se han desempeñado en altos cargos o medios en el sector público, ya sea en el sector ejecutivo o judicial, han tenido cargos de dirección y/o responsabilidad, y probablemente



han participado en procesos de selección de cargos directivos. Respecto al tercer criterio, haber participado en procesos administrativos disciplinarios, es probable que sean los menos.

De este breve análisis puede observarse que la Comisión Especial le ha dado una preferencia particular al perfil del funcionario/a público de altos cargos o medios, a fin de ser consistente con el perfil sobre el/a candidato/a ideal para conformar la nueva JNJ, que se había definido y especificado en las Bases de la segunda convocatoria. Sin embargo, ello no quiere decir que estas tendencias no estén exentas de algunas consideraciones claves –como cuestionamientos en su trayectoria como funcionario público-, que deberían ser tomadas en cuenta durante la etapa de la entrevista personal así como en la decisión final para elegir a quienes conformarán la primera JNJ.

- **Conclusiones a partir de las tendencias: (1) paridad, (2) pluralidad de perspectivas, (3) variedad de experiencias profesionales y académicas, y (4) transparencia**

(1) La necesidad de lograr paridad

En primer lugar, como ya señalamos, —si bien la Ley Orgánica de la JNJ no lo exige como principio— es importante que la Comisión Especial no pierda de vista la posibilidad de conformar una JNJ que pueda preservar cierto equilibrio en perspectiva de género. Ello sobre todo considerando que, dentro de los primeros 14 puestos (por el momento, dado que aún pueden presentarse tachas), hay cinco candidatas seleccionadas con buenos puntajes.

(2) La necesidad de lograr pluralidad de perspectivas

En segundo lugar, si bien la tendencia en la trayectoria y experiencia profesional de los/as candidatos/as finalistas se encuentra dentro del perfil esperado, **no se debe dejar de lado la necesidad de conformar una JNJ con pluralidad de perspectivas, y sobre todo, que no sea endógena en relación al sistema de justicia del que forma parte. En otras palabras, no se trata de que nombren preferentemente a ex integrantes del sistema de justicia para que designen, evalúen y eventualmente sancionen a jueces y fiscales.**

Ello quiere decir, por ejemplo, que durante la entrevista personal, en el caso de los/as candidatos/as que se han desempeñado permanentemente en altos cargos (o medios) en el sector público, debería observarse la relación que ellos/as hayan tenido con el sistema de justicia y procesos anteriores de designación y control de jueces y fiscales. Asimismo, es indispensable que aquellos/as candidatos/as que hayan tenido cargos dentro del Poder Judicial y



del Ministerio Público no posean, en su trayectoria, ningún tipo de conexión con hechos o indicios relacionados con prácticas contrarias a la probidad en el desempeño de la función. Al respecto, este punto es de mayor cuidado considerando que los futuros miembros de la JNJ tendrán como una de sus primeras funciones revisar y eventualmente dejar sin efecto indebidas designaciones y ratificaciones de jueces y fiscales que llevó a cabo el disuelto Consejo Nacional de la Magistratura (CNM).

(3) La necesidad de lograr variedad de experiencias profesionales y académicas

En tercer lugar, la Comisión Especial debe tener muy en cuenta la relevancia de contar con una JNJ que posea una variedad de experiencias profesionales y académicas, que puedan nutrir, desde distintas ópticas, las decisiones que se tomarán sobre el futuro del sistema de justicia. Esto quiere decir que, si bien hay un porcentaje reducido de candidatos/as provenientes del ámbito académico o del ejercicio privado de la profesión, debe garantizarse la igualdad de trato durante la realización de la etapa de la entrevista personal. **La igualdad de trato prevé no solo criterios objetivos de evaluación que deben aplicarse a todos/as los/as candidatos/as por igual, sino que, asimismo, dispone que todos aquellos que tengan particularidades distintas, sean evaluados con criterios diferentes justificados en dicha particularidad.**

Puntualmente, nos referimos al primer aspecto a evaluar durante la entrevista —señalado en el Anexo IV de las Bases—, referido a la trayectoria profesional: logros en las diferentes etapas profesionales, aprendizajes y oportunidades de mejora. En el caso de los/as candidatos que provienen del mundo académico o del ejercicio privado de la profesión, dichos logros, aprendizajes y oportunidades deben evaluarse desde una óptica distinta, de la misma forma en que también para la evaluación curricular, se esperaba que las perspectivas para asignar puntajes sean distintas dependiendo del tipo de trayectoria del/a candidato/a.

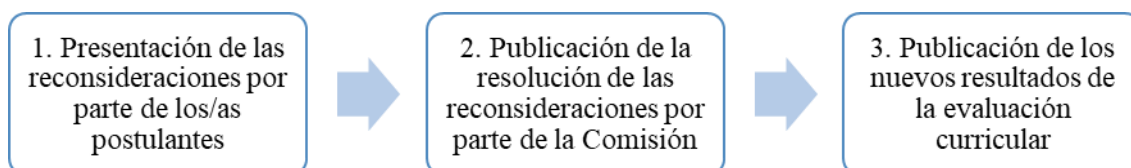
(4) Transparencia en la resolución de las reconsideraciones

De acuerdo al artículo 91° de la Ley Orgánica de la nueva Junta Nacional de Justicia:

“Después de la evaluación curricular se publican los resultados en detalle. El postulante puede solicitar a la Comisión Especial la reconsideración del puntaje propio, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación. La Comisión Especial resuelve la solicitud de reconsideración de manera definitiva. **La resolución se publica** dentro de los diez días hábiles siguientes a la

presentación de la solicitud. Resueltas las reconsideraciones, se publican los nuevos resultados de la evaluación curricular en detalle y la lista de candidatos aptos para pasar al siguiente nivel”.

De la lectura de los dos últimos párrafos de esta disposición se entiende, de forma indubitable, que el procedimiento de las reconsideraciones en la etapa de la evaluación curricular incluye tres momentos:



Como se aprecia, **la norma prevé que primero se publique la resolución de las reconsideraciones por parte de la Comisión Especial, y luego el cuadro de méritos actualizado.** En el caso del concurso actual, la Comisión, mediante Comunicado N° 16-2019-CE de fecha 19 de noviembre, ha presentado solamente el nuevo cuadro de méritos, precisando que “[l]os postulantes que han planteado la reconsideración de su puntaje en esta etapa del Concurso recibirán **mediante correo electrónico el detalle de lo resuelto** en su caso por la Comisión Especial”.

Esta última indicación va en contra, manifiestamente, de lo que señala la Ley Orgánica de la JNJ, que prevé los tres momentos en el procedimiento de las reconsideraciones, a fin de garantizar una mayor transparencia en la motivación de las mismas. Por lo tanto, esperamos que, a la mayor brevedad posible, la Comisión Especial publique, a través de su portal web, las razones que motivaron su decisión respecto de cada una de las reconsideraciones presentadas.