

¡A ESTAR MÁS ATENTOS!
**LAS NUEVAS REGLAS DE LA SEGUNDA CONVOCATORIA
PARA ELEGIR A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA NACIONAL
DE JUSTICIA**

Noemí Ancí Paredes

Introducción

En el balance realizado al finalizar, de manera infructuosa, el primer concurso de méritos, se consideró que este había tenido varias deficiencias. Entre ellas, se hizo énfasis en seis principalmente: (a) el perfil (falta de una definición clara y adecuada); (b) el tipo de participantes (falta de promoción para una participación no centralizada y paritaria); (c) el tipo de examen usado en la evaluación de conocimientos (un diseño poco eficaz); (d) la imparcialidad durante el proceso (ausencia de reglas claras para la motivación de las decisiones); (e) la entrevista personal (ausencia de criterios que aseguren un trato igualitario para los participantes); y (f) la transparencia y confianza ciudadana (incidencia solo en sus aspectos formales).

Debido a estos y otros problemas detectados, la Comisión Especial consideró necesaria la emisión de nuevas reglas que, en principio, podrían suplir las deficiencias de la primera convocatoria. Así, mediante la Resolución N° 017-2019-CE, se emitieron las Bases de la Segunda Convocatoria del Concurso Público de Méritos para la Elección de los Miembros de la Junta Nacional de Justicia (Comisión Especial, 2019b).

A continuación, se analizarán los principales cambios que estas Bases incorporan al proceso de selección, así como aquellos aspectos en los que la ciudadanía debe mantenerse particularmente vigilante. Ello con la finalidad de que no vuelvan a repetirse los mismos errores cometidos durante el proceso realizado entre abril y junio del 2019. Cabe señalar que sobre estos aspectos se debe prestar una atención especial, no solo debido a algunas debilidades que podamos encontrar en las nuevas Bases, sino también debido a la vulnerabilidad que genera el llevar a cabo el proceso de selección de las autoridades que liderarán la reforma del sistema de justicia en un contexto político en el que el país se encuentra sin Congreso de la República que pueda cumplir el papel institucional de fiscalizador.

1. ¿Cuáles Son los Principales Cambios al Proceso de Selección que se Incorporan en las Bases de la Segunda Convocatoria?

1.1 Sobre la Reformulación del Perfil

De acuerdo al artículo 1.4 de las Bases, el perfil se desarrolla en el artículo 2.1.2 y en el Anexo II (Comisión Especial, 2019b). Asimismo, se indica que, además de seguir con el perfil dispuesto, el miembro de la JNJ debe “ser una persona honesta, con una trayectoria de

vida íntegra, proba e idónea para el correcto ejercicio profesional de sus funciones; [a]demás, de mantener [una] lucha constante contra la corrupción” (Comisión Especial, 2019b, p. 5). Finalmente, se hace una mención de las tres características principales que debe cumplir el candidato: trayectoria democrática y principios éticos, solvencia académica, e independencia e imparcialidad (Comisión Especial, 2019b).

Teniendo en cuenta lo indicado en dicha disposición, así como en las otras mencionadas, es posible sostener que el perfil actual ha sido redefinido en los siguientes términos:

Habilidades o competencias	Para el análisis; la toma de decisiones; el liderazgo; el trabajo en equipo; la actuación con debida diligencia, sin dilación y de modo efectivo
Conocimientos técnicos	Sobre el sistema peruano de administración de justicia; de derecho constitucional; de derecho laboral público; de derecho administrativo sancionador; de gestión pública; de gestión de talento humano; sobre las normas que regulan el desempeño de los jueces y fiscales; y las normas que regulan la elección de los titulares de los organismos electorales (ONPE y RENIEC).
Compromisos éticos	Con la imparcialidad o neutralidad; la justicia o equidad; valores democráticos, los principios de la ética pública y el Estado de Derecho; respeto de las normas de convivencia social y moral pública, y la dignidad y los derechos fundamentales; el respeto por el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, rechazando cualquier acto de violencia contra la mujer, integrantes del grupo familiar y poblaciones vulnerables; y con la transparencia e integridad de la función pública al servicio de la ciudadanía.

Como puede apreciarse, este nuevo perfil es mucho más claro y completo que el anterior, lo que definitivamente representa un paso importante, dado que ha ayudado a trazar de manera mucho más adecuada decisiones como el tipo de examen a utilizar en la evaluación de conocimientos, así como aquellos criterios en la evaluación curricular que deberían tener mayor peso.

1.2 Sobre el Cambio de Metodología Para la Evaluación de Conocimientos

Uno de los cambios que más ha llamado la atención para la segunda convocatoria tiene que ver con el tipo de examen que se utilizará para llevar a cabo la primera etapa del concurso: la evaluación de conocimientos. Como se recuerda, para el primer concurso esta etapa fue la que recibió la mayor cantidad de críticas debido al tipo de examen objetivo y memorístico que se utilizó, con el que solo aprobaron 3 de 120 candidatas.

Debido a dicho problema, para esta convocatoria se ha decidido utilizar un examen que pueda evaluar la capacidad de los candidatas para razonar jurídicamente, antes que su capacidad para memorizar. Es así que el artículo 2.2. de las Bases señala que la evaluación consistirá en un caso práctico que se entregará el mismo día del examen a los postulantes y que deberá ser revisado, analizado y expuesto de forma oral ante un jurado especializado por el lapso de 30 minutos divididos en 15 minutos para sustentar su postura y 15 minutos para responder a las preguntas (Comisión Especial, 2019b).

Un aspecto que llama bastante la atención en esta nueva modalidad es que el jurado que calificará la sustentación oral de los candidatas no estará conformado directamente por los

miembros de la Comisión Especial, sino que, como señala el artículo 2.2.d, estará constituido por un comité técnico de evaluadores designado por la Comisión (Comisión Especial, 2019b). Esto con la finalidad de evitar problemas de parcialidad de los miembros de este comité técnico. Las bases además contemplan la obligación de la suscripción de una declaración jurada que deberán firmar a fin de evitar cualquier conflicto de intereses con los postulantes.

Otro punto resalante tiene que ver con la determinación de un número mínimo y máximo de vacantes para aquellos postulantes que reciban los mejores puntajes en esta primera evaluación. Así, a diferencia del concurso anterior, se busca asegurar que una cantidad adecuada de candidatos pasen a la siguiente etapa dado que esta es eliminatoria. Por ello, las Bases no prevén una nota mínima que funcione como una valla para aprobar el examen, sino que será el propio nivel de conocimiento de los postulantes que participen en esta segunda convocatoria, la que definirá el margen de aprobación.

Sin embargo, pese a que el no haber previsto una nota mínima aprobatoria puede verse como una medida novedosa, puede a su vez representar un riesgo considerable para la exigencia requerida por la evaluación. Esta exigencia en el nivel de conocimientos de los candidatos no puede flexibilizarse, dado que el cargo requiere que sean profesionales con óptimas capacidades de razonamiento quienes sean elegidos como miembros de la JNJ. En tal sentido, lo que se criticó durante la primera convocatoria fue el tipo de metodología para evaluar dicho razonamiento, pero no la exigencia del mismo. Por ello, consideramos que durante la segunda convocatoria se debe tener mucho cuidado sobre este aspecto.

Cabe indicar finalmente que, a diferencia del proceso anterior, las Bases vigentes no contemplan un conjunto de temas para el examen. El artículo 2.2. solo señala que la evaluación “abordará las materias que permitan acreditar la solvencia académica y profesional del postulante para desempeñar el cargo de miembro de la JNJ” (Comisión Especial, 2019b, p. 7), con lo cual se hace referencia al perfil, que incluye ámbitos temáticos mucho más amplios, como puede observarse en el apartado anterior.

2. Sobre el Cambio de Pesos y Criterios Para la Evaluación Curricular

En relación con esta etapa se han planteado dos modificaciones principales. La primera referida a una redefinición de los pesos de algunos de los cinco criterios que componen la evaluación curricular (formación, capacitación, investigación, publicaciones y experiencia profesional); y la segunda relacionada con el contenido requerido en el criterio de experiencia profesional.

Respecto de lo primero, en la anterior convocatoria los pesos eran los siguientes: formación tenía un valor de 25%, la capacitación del 10%, la investigación del 15%, las publicaciones del 15%, y la experiencia profesional del 35% (Comisión Especial, 2019a). En la convocatoria actual, se han insertado cambios en tres de esos criterios: la formación tiene un valor menor (ahora solo es de 15%), las publicaciones también tendrán menor peso (15%), y finalmente, la experiencia profesional ahora tendrá un peso mucho mayor: 50% (Comisión Especial, 2019b).

En relación con el contenido requerido para tener un puntaje óptimo en este último criterio, la experiencia profesional, el Anexo III señala que se tomará 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 afines (Comisión Especial, 2019b). 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 que exigía el 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 (Congreso de la República, 1993).

3. Sobre las Garantías de Trato Igualitario y Debida Motivación en la Entrevista Personal

Hay dos cambios interesantes que han sido incorporados a las Bases actuales respecto a la entrevista personal. El primero tiene que ver con el trato igualitario que deben recibir todos los postulantes durante esta etapa, que debido a su naturaleza definitoria es la más importante. Así, de acuerdo con el artículo 2.5 “[l]a entrevista se realizará de acuerdo con un protocolo que garantice a todos los postulantes un trato igualitario y objetivo” (Comisión Especial, 2019b).

Cabe recordar al respecto que una de las críticas más fuertes que recibió la Comisión Especial en el proceso anterior, tuvo que ver con la falta de objetividad en las preguntas formuladas a algunos de los candidatos, así como a la disparidad entre el tipo de preguntas que algunos miembros de la Comisión utilizaron en comparación otros. Todo lo cual generó en la ciudadanía (que fue partícipe de las entrevistas gracias a su trasmisión pública en los medios de comunicación) una percepción de desconfianza en torno al deber de imparcialidad que se requería, sobre todo en una etapa con un amplio margen de discrecionalidad, como lo es la entrevista.

Es importante llamar la atención, sin embargo, sobre el hecho de que en las Bases vigentes no encontramos mayores referencias al protocolo que garantizaría un mayor trato igualitario y objetivo durante esta etapa. Recordemos por ejemplo que, en las Bases anteriores, también se hacía mención a la debida motivación y al carácter público que debían tener las decisiones emitidas por la Comisión Especial para calificar la entrevista (Comisión Especial, 2019a). Sin embargo, hasta el día de hoy la opinión pública no cuenta con ninguna resolución o acta publicada en donde se puedan conocer las razones que motivaron la descalificación de dos postulantes luego de su entrevista.

Por otro lado, un cambio insertado para que esta etapa pueda desarrollarse de forma más adecuada se encuentra en el Anexo IV. A diferencia del proceso anterior, en el que las calificaciones que podían recibir los candidatos eran de sobresaliente, satisfactorio y deficiente, en la segunda convocatoria, la Comisión Especial solo podrá colocar un puntaje de “apto” o “no apto”, en relación con cada uno de los criterios que se consideran en la entrevista: trayectoria profesional, solvencia e idoneidad, y proyección personal (Comisión Especial, 2019b).

4. Sobre la Votación Después de la Publicación del Cuadro de Méritos

Pese a que la publicación del cuadro de méritos podría ser un paso formal que no requiere mayor supervisión, en el proceso anterior la Comisión Especial incumplió con realizar esta formalidad exigida por la Ley Orgánica de la JNJ (Congreso de la República, 2019). Debido a ello, la ciudadanía no pudo verificar cuáles habían sido los puntajes recibidos por los postulantes en cada una de las etapas.

Cabe señalar además que, de acuerdo a la Ley, si bien la etapa de la entrevista personal es la definitiva porque constituye la última evaluación, es necesario que se haga una sumatoria de todos los puntajes recibidos en todas las etapas. Ello con la finalidad de hacer más objetiva e integral la definición de los candidatos en función de su desempeño durante todo el concurso.

Es por dicha circunstancia que en el artículo 2.8 de las Bases actuales se ha incluido la precisión según la cual “[l]uego de [la difusión de los puntajes finales], se procederá a la votación prevista en la LOJNJ” y “[p]roducida esta, se convocará a los postulantes que alcanzaron una vacante como titular para proceder a su proclamación y juramentación” (Comisión Especial, 2019b).

5. Sobre la Activa Participación de SERVIR

Otra novedad de las Bases para la segunda convocatoria es la participación activa de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. De acuerdo al artículo 1.4, la Comisión Especial “podrá solicitar la participación de entidades públicas y privadas tales como SERVIR; [a]simismo, podrá contratar los servicios especializados de universidades, empresas o expertos en las diferentes materias para las etapas del concurso” (2019b). En tal sentido, se ha conformado un comité de apoyo técnico conformado por especialistas en gestión de personal de altas direcciones del SERVIR, quienes han mantenido una participación activa en la reformulación y mejoramiento de los criterios objetivos a lo largo de todo el proceso.

6. ¿Cuáles son Algunas de las Debilidades de las Nuevas Bases y a Qué Aspectos Deberíamos Prestar una Mayor Atención Durante la Segunda Convocatoria?¹

6.1 La Imparcialidad en la Nueva Modalidad del Examen de Conocimientos

Si bien la nueva modalidad elegida para la segunda convocatoria presenta avances positivos como el hecho de que mediante ella se podrá evaluar el nivel de razonamiento de los candidatos, también muestra algunas debilidades. Estas se deben sobre todo al hecho de que en las nuevas Bases no se hayan ofrecido mayores alcances sobre los criterios de calificación que serán utilizados por los miembros del comité técnico. Ello se agrava teniendo en cuenta el tiempo reducido con el que el comité contará para realizar la evaluación en un solo día, lo que generará, dependiendo de la cantidad de postulantes que se presenten, que sea necesario más de un comité para la calificación.

Debido a ello, es sumamente importante que se prevean plantillas de criterios claros y objetivos a fin de que todos los candidatos puedan recibir una igualdad de trato al momento en que sean calificados durante la sustentación oral del caso, independientemente de la o las personas encargadas de su evaluación. Cabe considerar, además, que los postulantes no tendrán la posibilidad de presentar ninguna solicitud de reconsideración en esta etapa; por ello la alta urgencia de que la ciudadanía conozca los criterios de calificación, así como el nombre de las personas que conformarán los comités técnicos con anterioridad.

1 Algunas de las ideas expuestas a continuación fueron producto de la Reunión de Trabajo organizada por el CI-CAJ y realizada en las instalaciones de la Facultad de Derecho de la PUCP el 11 de octubre de 2019. Se agradece los aportes recibidos de todos y todas, los y las participantes.

6.2 El Respeto Por el Debido Procedimiento Para los Recursos de Reconsideración

Lo anterior nos lleva a resaltar el hecho de que en las Bases vigentes no se hayan incorporado reglas claras para el tratamiento de los recursos de reconsideración que los postulantes podrían presentar. Al respecto se debe considerar también que una debilidad del diseño del proceso de selección actual está relacionada con la no posibilidad de presentar un recurso de reconsideración en la etapa de la entrevista personal. Como se observa de las Bases, solo se ha establecido dicho recurso para la etapa de la evaluación curricular y para las resoluciones que declaran fundadas las tachas (Comisión Especial, 2019b).

Sin embargo, dadas las circunstancias en que se dieron las entrevistas en el proceso anterior, era necesario que se prevea para esta convocatoria mayores garantías para los candidatos. Ello incluso podía haber funcionado como un incentivo para los candidatos que quieran participar en este segundo proceso, pero tengan dudas en relación con los problemas a los que se enfrentaron los postulantes durante el proceso anterior.

Pese a dicho vacío consideramos que para el caso de las reconsideraciones que se puedan presentar sobre la evaluación curricular, es importante que la Comisión pueda transparentar algunas reglas de su revisión, como, por ejemplo, las causales en que podría sustentarse una solicitud, así como las razones válidas que se podrían utilizar para declarar infundada o fundada una reconsideración.

6.3 Reforzamiento del Control Ciudadano en Ausencia de Control Parlamentario y Necesidad de Mayor Transparencia

Como es de conocimiento público, la realización de esta segunda convocatoria ha coincidido con un entorno político caracterizado por no contar con un Parlamento. Debido a que la Comisión Permanente del Congreso no cuenta con las competencias necesarias como para ejercer un control fiscalizador sobre la Comisión Especial de la JNJ, es indispensable pensar en formas alternativas de control público.

Por dicho motivo no solo es suficiente que la ciudadanía se mantenga mucho más alerta durante el desarrollo del concurso, sino que es fundamental que se organice con la finalidad de ejercer la presión necesaria sobre los miembros de la Comisión Especial a fin de que todas las etapas se lleven a cabo con la mayor imparcialidad y eficiencia requerida.

6.4 La Necesidad de que las Universidades Respalden a Candidatos de Reconocida Trayectoria

Otra de las posibilidades de participación ciudadana en este proceso es a través de algunas instituciones de la sociedad civil que cuenten con reconocido prestigio y legitimidad social. En ese marco, algunas Facultades de Derecho de las más importantes y reconocidas universidades públicas y privadas del país, que por lo demás están representadas en la Comisión especial, podrían respaldar abiertamente la candidatura de algunos de sus mejores profesores o profesionales del derecho. Este respaldo institucional podría ser un indicador, entre otros, de destacada trayectoria personal.

REFERENCIAS

- Comisión Especial. (2019a, 22 de abril). *Bases del Concurso Público de Méritos para la Elección de los Miembros de la Junta Nacional de Justicia. Resolución N.º 003-2019-CE*. Diario Oficial El Peruano.
- Comisión Especial. (2019b, 19 de septiembre). *Bases de la Segunda Convocatoria del Concurso Público de Méritos para la Elección de los Miembros de la Junta Nacional de Justicia, Resolución N.º 017-2019-CE*. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.
- Congreso de la República. (2019, 18 de febrero). *Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, Ley N.º 30916*. Diario Oficial El Peruano.