

Por iniciativa de IRIS Center (institución que colabora con distintas entidades del sistema de justicia en el marco del apoyo de USAID a la reforma de justicia), se organizó una mesa de trabajo con el Consejo Nacional de la Magistratura para mejorar el reglamento de selección de magistrados. Concluidas las sesiones, en las que participó Justicia Viva (y que se desarrollaron antes de lo sucedido con Fernando Tuesta, valga la aclaración), se esperan los cambios. Manuel Bernales, representante de IRIS Center, presenta su balance de la experiencia.

Para cambiar el reglamento del Consejo de la Magistratura

manuel
bernales

Psicólogo organizacional, coordinador del Componente de Recursos Humanos de IRIS Center Perú-Maryland University/USAID

Cuando una persona se pregunta: "¿qué necesitamos para tener una mejor justicia?", la siguiente pregunta suele ser: "¿qué hacer para tener mejores magistrados?". Desde el punto de vista de los recursos humanos, estamos hablando de los procesos de selección y evaluación de personal.

De ambos procesos, es el de la selección el proceso estratégico clave que nutre de personas al sistema de justicia. Mejoralo impacta directamente sobre la calidad de quienes serán nombrados jueces y fiscales.

IRIS Center Perú decidió colaborar con el CNM para mejorar el

reglamento que determina técnicamente cómo se desarrollará el proceso de selección de magistrados.

Los precedentes más importantes de este esfuerzo son las consultorías realizadas por el doctor Luis Pásara.



Luego de varias sesiones previas con el doctor Ricardo La Hoz, quien nos diera muchas sugerencias para trabajar este tema, decidimos proponer la instalación de una Mesa de Trabajo para mejorar el Reglamento de Selección. La Mesa se desarrolló teniendo como pauta el proceso actual de selección; es decir, se plantearon cuatro sesiones de trabajo correspondientes a cada una de las etapas: a) valoración del currículo; b) pruebas escritas; c) participación ciudadana; y, d) evaluación personal.

Es importante mencionar que el objetivo que nos planteamos fue mejorar el actual proceso, no un cambio drástico. Las sesiones tuvieron una asistencia constante promedio de treinta personas. A modo de introducción, los consejeros que integran la Comisión de Selección y Nombramiento presentaron un breve diagnóstico que sirvió para evidenciar la dura realidad de este proceso. La conclusión más importante es que el nivel de los postulantes es muy pobre.

De todas las sesiones, una de las que más impacto causó fue la de valoración de currículos. El diagnóstico presentado evidenció cuán informales, irregulares y hasta ilegales son los documentos con los que algunos candidatos tratan de acreditar, por ejemplo, su producción de libros, su participación en eventos o cualquier otra actividad, y que su único objetivo es sumar puntos sin importar de qué manera. Documentos falsados, libros de dudosa elaboración y calidad, revistas hechas a la medida del candidato, entre otras perlas. Todo esto trae

como consecuencia que el personal del CNM tenga que convertirse en especialistas policíacos antes que en técnicos de recursos humanos.

En general, en todas las sesiones se observaron consensos muy claros acerca de las mejoras que el reglamento y el proceso requieren. De todas estas ideas, la más importante es la necesidad de contar con un perfil del juez y uno del fiscal. A este respecto, creemos necesario ser enfáticos: un perfil es la piedra de base de todo el proceso de gestión de recursos humanos en cualquier organización.

El CNM ha trabajado a partir de la experiencia de sus miembros y con el apoyo técnico con el que cuenta, pero se requiere que tanto el Poder Judicial cuanto el Ministerio Público definan su propio perfil.

El CNM ha trabajado a partir de la experiencia de sus miembros y con el apoyo técnico con el que cuenta, pero se requiere que tanto el Poder Judicial cuanto el Ministerio Público definan su propio perfil. Hasta el momento solo el Ministerio Público ha desarrollado el perfil del fiscal, que ha sido aprobado por la Junta de Fiscales, el máximo órgano de gobierno de esta institución.

El Poder Judicial está haciendo lo propio: actualmente la Comi-

sión de Carrera, que preside el doctor Francisco Távara, está elaborando el perfil del juez, pero para que sea tomado en cuenta por el CNM se necesitará que sea un documento aprobado institucionalmente. En la propuesta de reglamento se establece que el CNM debe trabajar con base en los perfiles presentados por estas instituciones, lo que constituye sin duda una mejora sustancial y una referencia muy clara para dar coherencia a las carreras judicial y fiscal.

Otra mejora importante que la propuesta plantea es desarrollar la participación ciudadana, que hoy se restringe únicamente a las tachas. Para esta sesión, que se realizó el 12 de octubre, se hizo una teleconferencia con la Fundación Poder Ciudadano y CELS de Argentina, en la que participaron las doctoras María Julia Pérez Tort, Carolina Musri y Andrea Pochak. La sesión sirvió para generar una visión amplia de la participación ciudadana y sus posibilidades.

Tal como lo expresara el doctor Fernando Castañeda, representante de la Defensoría del Pueblo en la Mesa, este es un derecho fundamental que se basa en el acceso libre y oportuno a la información pública. El actual CNM ha realizado avances importantes como la publicación de los currículos en su página web, y la propuesta de reglamento ayuda a capitalizar estos avances.

El Consejo ha hecho explícito su compromiso de revisar la propuesta. Esperamos que los consejeros adopten la mayoría de las mejoras planteadas. ■

Un nuevo reglamento para nombrar jueces y fiscales

sara esteban

Justicia Viva

El Reglamento de Selección y Nombramiento (en adelante, el Reglamento) establece las reglas que debe seguir el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) para determinar qué postulantes serán nombrados jueces o fiscales; por eso sus deficiencias repercuten directamente sobre la calidad de estos funcionarios, y de ahí, entonces, la necesidad de superarlas, objetivo que estaría cerca de lograrse, aunque sea parcialmente.

La mesa de trabajo para el mejoramiento del Reglamento, convocada por IRIS y el CNM y que concluyó sus sesiones a fines de octubre, fue una experiencia valiosa en la que participó Justicia Viva y que permitió no solo desarrollar un debate público y dejar en claro las posiciones de los participantes, sino también identificar aquellos temas medulares en los que —gracias a que existe un consenso— es muy posible esperar un cambio, y aquellos otros que no lograron consenso, pero acerca de los que, por ser tan o más importantes que los anteriores, corresponde insistir en su modificación.

En consecuencia, de aquí para adelante quedan dos tareas. Primero, cuidar que los consensos a los que se ha arribado sean plasmados de la manera más cuidadosa posible, para evitar el peligro de quedarse a medio camino en estos progresos. Segundo, insistir en lograr cambios en otros aspectos que también resultan fundamentales para generar una transformación significativa en el modo de nombrar jueces y fiscales, y, en consecuencia, en la calidad de estos.

Principales consensos por convertir en cambios

1. El Perfil del Magistrado debe guiar el desarrollo del proceso de selección y nombramiento y tener

características generales para todos y especiales para cada caso.

2. Es necesario establecer un mecanismo que permita una evaluación más exhaustiva del currículo para poder identificar la documentación falsa que se presenta. Asimismo, hay que evitar que sean nombrados quienes no superan la prueba de conocimientos. Para estos efectos, se ha pensado que el examen escrito sea la primera etapa del proceso de selección y nombramiento y que, además, tenga carácter eliminatorio.
3. Se requiere que el proceso de selección y nombramiento se desarrolle en cumplimiento del principio de publicidad, transparencia, acceso a la información y desconcentración, mejorando los mecanismos de participación ciudadana con que se cuenta y regulando otros.
4. Es preciso que la prueba de conocimientos para los postulantes a magistrados supremos sea diferente de la que rinden los demás postulantes.

Cambios en los que debe insistirse

1. Que el valor otorgado a los méritos de los postulantes atienda más la evolución y logros reales del candidato en su desarrollo profesional y personal.
2. El margen de posible arbitrariedad que existe en la evaluación personal debe ser reducido con diferentes medidas que busquen una mayor transparencia.
3. Hay que resolver la contradicción entre el hecho de que el concurso para nombrar magistrados sea un concurso de méritos y que, sin embargo, el CNM pueda nombrar magistrados sin respetar el orden de méritos de los postulantes y sin expresar ninguna causa que lo justifique.