

ACTA 105-2021

En Santiago, a veintiocho de abril de dos mil veintiuno, se deja constancia que el día veinticinco de enero del año en curso se reunió el Tribunal Pleno bajo la presidencia de su titular, señor Guillermo Silva Gündelach, y con la asistencia de los ministros señores Muñoz G. y Brito, señoras Egnem y Sandoval, señores Fuentes y Blanco, señoras Chevesich y Muñoz, señores Valderrama y Prado, señoras Vivanco y Repetto, señor Llanos, señora Ravanales, señor Carroza y suplentes señores Biel, Muñoz Pardo y Shertzer, para abordar la temática concerniente al régimen de nombramientos de los integrantes del Poder Judicial, con el objeto de integrar a las disposiciones existentes, aquellas que fueron producto de las Jornadas de Reflexión realizadas en el año 2019 y que se concretaron en la dictación de la resolución de 7 de junio de ese año, en el AD 626-2019.

Considerando

I.- Que ante la generalidad de las prescripciones legales que integran el sistema de nombramientos de los cargos del Poder Judicial, este tribunal ha intentado suplir los silencios del legislador mediante la regulación de procedimientos de selección del personal que lo integra, en la búsqueda de favorecer la elección de los mejores postulantes, restringir espacios a la discrecionalidad, concretar los principios de objetividad, igualdad, no discriminación e inclusión, favoreciendo el mérito y la antigüedad de los servidores judiciales, con plena y total transparencia y publicidad de la convocatoria, en aras de entregar un mejor servicio de justicia a los ciudadanos.

II.- Que las determinaciones adoptadas han tenido en consideración especialmente las recomendaciones contenidas en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, reconociendo la competencia del legislador para regular las bases del ordenamiento jurídico en la materia como lo ordena la Carta Fundamental. No obstante ello, la ausencia de instrumentos de jerarquía legal que instauren sistemas de selección idóneos que permitan disminuir la arbitrariedad, el favoritismo, el tráfico de influencias, el nepotismo, así



como cualquier otra manifestación de corrupción, han llevado a este tribunal a dictar autos acordados en la materia, los que son reconocidos como fuente del ordenamiento jurídico interno, y que han permitido adoptar las medidas de carácter indispensable para llevar adelante aquellas definiciones, permitiendo que la selección de los integrantes de la judicatura se guíe por principios claros y predeterminados, cautelando la independencia judicial y garantizando, al mismo tiempo, una mayor observancia en su realización de valores acordes a la integridad, probidad y ética en el ejercicio de la función jurisdiccional.

III.- En estas condiciones, la normativa dictada ha tenido en particular consideración que el sistema de nombramientos previsto en la ley descansa sobre el criterio de antigüedad en la categoría y en la institución, lo que permite la conformación del denominado Escalafón de los Funcionarios Judiciales, disponiendo el legislador normas perentorias respecto de la integración de ternas o propuestas unipersonales. Sin perjuicio de ello, el legislador también considera pilar fundamental del sistema, el mérito y merecimiento de los candidatos, asociado a distintos criterios, como son las calificaciones, la capacitación y demás antecedentes que informan el desempeño de la función, conforme se desprende especialmente de los artículos 78 de la Constitución Política de la República, 279, inciso tercero, y 294 del Código Orgánico de Tribunales, los cuales lo relevan como un elemento a considerar especialmente. Este mérito y merecimiento funcionario es el que se procurará destacar y, al mismo tiempo, evitar se vea opacado por otras circunstancias.

IV.- De acuerdo a lo expresado, atendida la existencia de necesidades urgentes de abordar mediante la regulación específica de la materia, este tribunal insiste en sus esfuerzos de sistematizarla mediante el establecimiento de las fórmulas transitorias que se expresan y que permiten aplicar tanto los principios fundamentales expresados, como dotar de contenido material a las disposiciones que integran el ordenamiento jurídico de nuestro país a la fecha, constituyendo un imperativo indispensable en procura de conseguir los fines y objetivos planteados, proceso en lo cual todos quienes participan en los referidos procedimientos de selección deben, además, cautelar y promover, corrigiendo cualquier conducta que se aparte de tales postulados.

Y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 96 numeral 4° del Código Orgánico de Tribunales, se dicta el siguiente



AUTO ACORDADO SOBRE SISTEMA DE NOMBRAMIENTOS EN EL PODER JUDICIAL

PRIMERO. Principios rectores. En materia de provisión de cargos se dará aplicación estricta a los postulados constitucionales y legislativos de antigüedad, mérito, igualdad, no discriminación, inclusión, transparencia, publicidad, ética, integridad y probidad en la conformación de ternas y resolución de concursos, por lo que serán principios rectores de todo el procedimiento, hasta su resolución, la objetividad; la independencia del ente selector y adjudicador, la igualdad de expectativas y de oportunidad de las personas interesadas durante la convocatoria, la postulación y el procedimiento; la no discriminación en el acto resolutorio y la transparencia, en el interés de disminuir la discrecionalidad y profundizar los parámetros objetivos por los cuales se debe guiar dicho sistema en cada una de sus etapas.

En atención a lo expresado, cuando las convocatorias, procedimientos, conformación de ternas y proposiciones, o la determinación final del concurso, en su caso, se aparten de los lineamientos normativos que regulan la materia, deberá dejarse constancia de esa circunstancia de manera inmediata y oportuna, adoptando la decisión consiguiente.

SEGUNDO. Normas generales de tramitación. Los procedimientos de selección serán anónimos y, por lo tanto, los concursos serán ciegos, por lo que se guiarán conforme a criterios que impidan conocer la identidad de quienes participan, siguiendo un mecanismo objetivo de puntuación de los antecedentes, incluyendo la posibilidad de designar bandas de puntaje respecto de los requisitos legales. Los sistemas de puntuación en los concursos serán desarrollados por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, asignando puntaje por separado a la antigüedad, tiempo en el Poder Judicial y en la categoría; a la calificación anual y a los cursos de perfeccionamiento distintos de los impartidos por la Academia Judicial.

En los concursos para cargos del Escalafón Primario, las pruebas a rendir serán elaboradas por la Academia Judicial. Tratándose de los demás escalafones, serán confeccionadas por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que podrá requerir la asesoría de dicha academia o de expertos.



En todo el procedimiento de selección se considerará a los candidatos y candidatas con igualdad y no serán objeto de ninguna discriminación, procurando la mayor inclusión y otorgando las facilidades que corresponda en casos calificados.

Los procesos de selección se guiarán por la máxima publicidad y transparencia, difundiendo su realización por todos los canales de comunicación que sea posible.

TERCERO. Calidad del soporte. La tramitación de los concursos para proveer cargos del Poder Judicial será substanciada en los sistemas informáticos que desarrolle al efecto la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que, además, deberá proporcionar el soporte necesario y oportuno que se requiera tanto para la convocatoria al certamen, como para participar de éste; cautelando en todo momento la preservación de los principios señalados en el artículo primero y las normas generales de tramitación del artículo segundo.

En todo caso, los formularios que el ente administrativo provea para estos efectos serán meramente referenciales.

CUARTO. Las bases del concurso. Se constituyen en un elemento esencial, pues fijan determinadamente las características y condiciones de la plaza a llenar, así como las cargas de la competencia. En su contenido se distinguen elementos substantivos, adjetivos y los anexos.

Aspectos substantivos

Se refieren fundamentalmente a la definición del cargo, a las funciones que en él debe desarrollarse, al perfil de quien lo sirva, a las destrezas de especialidad exigibles y a los derechos y deberes inherentes.

Todas y cada una de las etapas del concurso han de converger hacia semejante substantividad y quienes están a cargo del método deben estar imbuidos de ella para concitar la mirada común.

Aspectos adjetivos

En la medida que se trata de un llamamiento público, debe precisarse la forma y ritualidad de la citación, con miras a distinguirse como garante de su universalidad.

Supuesto lo anterior, las bases deben explicar con claridad el procedimiento a seguir, lo que abarca los contenidos de la medición de competencias; los métodos que se utilizarán para conocer estas últimas; la ponderación relativa a los resultados de cada medidor; la evaluación de cada uno de esos; la conclusión o cierre, y la impugnabilidad. Además de la remuneración, habrá de detallarse,



sin ambages, las informaciones que deberán adjuntarse a la manifestación de interés.

Anexos

Serán relativos a aspectos a definir en cada concurso.

QUINTO. Llamamiento y convocatoria. Serán utilizados todos los medios publicitarios que se vislumbren aptos para llegar a las personas potencialmente destinatarias, prefiriéndose aquellos que por razones de la naturaleza de la función, de sus especiales características, del área geográfica u otros factores semejantes, sean propicios para el objetivo perseguido. El llamado deberá incluir un plazo para oponerse, con precisión del lugar y/o medio de recepción de la postulación.

Las bases específicas de cada concurso deberán indicar los plazos para la ejecución y resolución de las distintas etapas del proceso.

SEXTO. Tramite de oposición. Dentro del plazo establecido en la convocatoria por la vía previamente señalada, las personas interesadas deberán presentar su solicitud de postulación, acompañada de la totalidad de los antecedentes especificados en la convocatoria, los que diferirán según los requerimientos del cargo a proveer.

El sistema de postulación deberá resguardar la identidad de quien postula en las etapas de admisibilidad y evaluación, sin embargo, la persona interesada deberá entregar todos los antecedentes requeridos en las bases específicas identificando sus nombres, datos personales y certificados de mérito.

La evaluación y selección de los candidatos y candidatas deberá gestionarse utilizando el RUT como única identificación, lo que se mantendrá durante todo el proceso de concurso.

SEPTIMO. Datos anexos a la solicitud. Junto con la oposición, se acompañará y/o serán allegados por el ente resolutor, el formulario de postulación debidamente confeccionado, declaraciones juradas exigidas en la ley, y en las instrucciones vigentes, curriculum vitae; certificados de estudios, cursos y prácticas de perfeccionamiento y/o especialización, con sus respectivas calificaciones, incluidas las de la Academia Judicial; la hoja de vida funcionaria a que se refiere el artículo 277 del Código Orgánico de Tribunales; la actividad docente certificada; experiencia laboral respaldada o antigüedad detallada en la institución; entre otros.



Los antecedentes de postulación deberán clasificarse utilizando el RUT como folio de postulación.

OCTAVO. Examen de admisibilidad. Tiene por finalidad someter a las personas oponentes a iguales condiciones. La persona interesada que no se atenga a los requerimientos de esta apertura del procedimiento, no será aceptada en las etapas siguientes.

Procederá el recurso de reposición para enmendar errores de hecho en la resolución de eliminación, que deberá interponerse dentro de tercero día hábil desde su notificación.

NOVENO. El contenido del concurso. Los datos aparejados a la postulación formal constituyen un primer componente del método destinado a ilustrar al órgano dirimente sobre las cualidades generales del candidato o candidata. A este paso, sucederá una batería de controles de habilidades y destrezas, generales y de especialidad, supuestamente demostrativos de los rasgos y el nivel cognitivo de quienes postulan.

Una vez superada la línea de corte de la etapa en mención, se abrirá un sistema de evaluación psico-laboral, del cual estarán exceptuadas las personas que postulan a cargos del Escalafón Primario.

Los conocimientos de las personas postulantes serán evaluados a través de la puntuación que se asignará tanto por cursos de perfeccionamiento de tipo interno, como distintos de los impartidos por la Academia Judicial, en especial: a) Seminarios; b) Cursos académicos, c) Diplomados; d) Pos títulos; e) Magister/master; y f) Doctorado. Se tendrá en consideración a este respecto, la mayor o menor posibilidad del interesado o interesada de acceder a tales capacitaciones, en atención a la oferta de que se disponga en la localidad en que se sirve la función jurisdiccional. De igual manera, se tendrá una mayor flexibilidad para la consideración de este factor, hasta que se encuentre en total funcionamiento el sistema de comisiones de servicio con fines de capacitación voluntaria aprobada por este Tribunal Pleno.

La persona opuesta que salve la línea de corte de la fase previa, enfrentará una entrevista con los examinadores resolutores.

DECIMO. La no presentación de la persona que postula a una cualquiera de las etapas de evaluación descritas traerá como consecuencia su eliminación automática del concurso, caso en el cual no podrá ser considerada en ninguno de



los informes de las etapas sucesivas del procedimiento, ni aún en el caso que los promedios de las evaluaciones efectivamente realizadas superen la nota de corte que habilita a pasar a la etapa descrita en el apartado Décimoquinto de esta acta.

UNDÉCIMO. La evaluación de los atributos. Cada uno de tales contenidos ha de ser evaluado en su mérito, de acuerdo con un patrón preestablecido, de modo que la medición se corresponda con las bases substantivas del concurso y el perfil del cargo.

DUODECIMO. Vigencia de los exámenes. Los resultados de los exámenes aprobados mantendrán su vigencia durante tres años, para los mismos efectos previstos en este acuerdo, siempre que refieran a una misma tipología de cargos y salvo disposición en contrario contenida en las bases respectivas. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de la persona que postula, de solicitar ser reevaluada.

DECIMOTERCERO. La ponderación. Un factor importante dentro del equilibrio entre las distintas fuentes demostrativas de la idoneidad y cualidades de la persona postulante estará dada por la ponderación que se confiera a cada una de las antedichas evaluaciones, tendiente a configurar un panorama integral comprensivo de sus datos objetivos, sus motivaciones, sus capacidades y sus distintas destrezas.

La medición a que se alude constituye un trabajo de especialistas, que habrá de adecuarse a las particularidades de cada función.

DECIMOCUARTO. La puntuación final. Como garante de los principios rectores del método concursal que se regula y, particularmente, el de la objetividad, guardiana de la independencia, se contará con un sistema de puntuación para expresar el nivel de aprobación/satisfacción de cada atributo, por parte de quien postula, y que contribuirá a la cuantificación final, en un porcentaje predeterminado. Esta evaluación se traducirá en una nota, elemento necesario para la determinación por parte de las personas encargadas de la examinación, de quienes logren superar las líneas de corte de los controles de conocimiento y de adecuación psicolaboral, hasta la entrevista.

DECIMOQUINTO. Preselección. La fase referida en el párrafo anterior terminará con un informe que incluirá la nómina total de los y las postulantes al concurso, con el puntaje que cada uno haya obtenido. Dicha nómina solo incluirá el RUT y no la identificación de esas personas.



Deberá remitirse al órgano encargado de la selección la nómina de postulantes preseleccionados, según tipo de concurso:

i) Escalafón Primario: únicamente incluirá a postulantes que cumplan con los requisitos legales para ser nombrados en el cargo, además de sus puntajes, para ser considerados como un antecedente;

ii) Escalafón Secundario y de Empleados: Incluirá exclusivamente a las personas que cumplan con los requisitos legales para ser nombrada en el cargo y que hayan obtenido los mejores puntajes en el proceso de evaluación.

En ambos casos, deberá procurarse remitir un número no inferior a nueve (9) y, en todo caso, que no exceda de quince (15) candidatos y candidatas, y que se enviará de forma anónima a la autoridad que deba confeccionar la terna o propuesta unipersonal o decidirla.

En ningún caso se indicará su individualización, como tampoco la identidad de otros participantes, distintos de aquellos y aquellas que obtuvieron los primeros puntajes.

Tampoco se incluirá en el listado de puntuaciones y en la información que se envíe al órgano encargado de la selección, a las personas cuyas postulaciones se hubieren declarado inadmisibles.

DECIMOSEXTO. Reclamación. Los resultados descritos serán susceptibles de reclamación por la persona interesada, dentro del tercero día hábil desde su notificación, ante el órgano que, en definitiva, habrá de resolver el concurso.

DECIMOSÉPTIMO. Audiencias públicas y entrevistas. La audiencia pública para oír a los candidatos y candidatas será obligatoria respecto de las personas seleccionadas a que se refiere el artículo decimoquinto, en todos los concursos para cargos titulares del Escalafón Primario, la cual podrá ser recibida por una comisión o por todo el tribunal que deba confeccionar la terna o efectuar la propuesta unipersonal.

La puntuación que se asigne en esta entrevista no podrá tener una incidencia superior al diez por ciento (10%).

En la invitación que se curse o al fijar la audiencia respectiva, se indicarán los temas sobre los cuales se oirá a los y las postulantes por un término máximo de 10 minutos.

Esta audiencia pública se podrá realizar respecto de los concursos para proveer cargos titulares, contratas, interinos y suplentes anuales de los demás escalafones del Poder Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder



Judicial, limitada a las personas seleccionadas a que se refiere el artículo decimoquinto.

DECIMOCTAVO. Formación de ternas. En los concursos que se definan por medio de la confección de ternas, se procurará asignar un lugar en ella a quien obtuvo el máximo puntaje.

Tratándose de concursos que deban resolverse al interior del Poder Judicial, las ternas se comunicarán al ente resolutor, igualmente de forma anónima.

Tratándose de concursos que deban resolverse por una autoridad externa al Poder Judicial, las ternas y propuestas se le remitirán junto a todos los antecedentes de las personas seleccionadas con su individualización.

DECIMONOVENO. Decisión del concurso. El concurso será resuelto por la autoridad competente conforme a la ley, teniendo a la vista el informe respectivo; definición que será puesta en conocimiento de los y las interesadas, en conformidad con lo que al respecto señalen las bases del concurso.

VIGÉSIMO. Impugnabilidad. La decisión con que se ponga término al concurso será impugnable ante el superior jerárquico de quien que lo haya definido, bajo las formas y plazos que en caso fijen las bases respectivas.

VIGESIMOPRIMERO. Examen de conocimientos. El examen de conocimientos se exigirá a todas las personas que postulen a cargos de los Escalafones Secundario y del Personal de Empleados.

VIGESIMOSEGUNDO. Propuestas unipersonales. Se procederá, según aconsejen las particularidades de cada caso, cuando conforme a la preceptiva orgánica aplicable, proceda una proposición unipersonal al ente dirimente, como sucede en lo que prevé el artículo 285 del Código Orgánico de Tribunales.

VIGESIMOTERCERO. La aplicación del sistema nombramientos regulado en el presente documento comenzara a regir a partir del día 1 de agosto de 2021.

De las prevenciones y votos particulares se ha dejado constancia en el AD 206-2020.

Comuníquese a las Cortes de Apelaciones del país para su adecuada difusión, a la Dirección de Estudios de la Corte Suprema y a la Corporación



Administrativa del Poder Judicial, para la implementación de las medidas correspondientes.

Publíquese en la página web del Poder Judicial.



