



PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE  
*Al servicio de todas las personas*

CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA XXI EDICIÓN  
POR UNA CARRERA JUDICIAL  
INDEPENDIENTE Y EFICAZ



1. Ficha integrada de proyecto.
2. Principales temáticas.
3. Resultados comprometidos.
4. Metodología de trabajo y cronograma.

# TRABAJO PERMANENTE ENTRE PODERES JUDICIALES



# 1. FICHA DEL PROYECTO

En reunión de la Comisión de Coordinación y Seguimiento Cumbre Judicial Iberoamericana 17-18 de febrero de 2022 Lima, Perú, se acordó integrar las siguientes propuestas de proyectos:

Para el capítulo: “Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial”:

- Chile: “Bases para la gestión moderna de la carrera judicial en el siglo XXI”
- España: “Bases para la selección de miembros de la carrera judicial”
- México: “La Carrera judicial con un enfoque de inclusión e interseccionalidad”



# 1. FICHA DEL PROYECTO

La propuesta de ficha integrada fue elaborada por Chile y remitida el 11 de marzo para revisión de integrantes del Grupo de Trabajo.

Se recibieron observaciones de México las que fueron incorporadas, junto a algunos ajustes propuestos por Chile, en nueva versión de Ficha que será remitida a los representantes de los países del Grupo de Trabajo.



## 2. PRINCIPALES TEMÁTICAS DEL PROYECTO

**Nombre del Proyecto:** Bases para la gestión moderna de la carrera judicial en el siglo XXI

1. Selección de juezas y jueces.
2. Promoción y ascenso de las juezas y los jueces.
3. Formación profesional.
4. Control disciplinario y Modos de baja de la carrera judicial.
5. Inclusión e interseccionalidad.



## 2. PRINCIPALES TEMÁTICAS DEL PROYECTO

### *Subtemas:*

Respecto de los subtemas que abordará el proyecto los relativos a **Selección, Promoción y ascenso y Formación profesional**, se abordarán con **profundidad y precisión**, por relacionarse directamente con el objetivo del Capítulo “Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial”.

El subtema de **Control disciplinario y Modos de baja de la carrera judicial**, se abordará como **complemento y en coordinación con el grupo a cargo** de los Capítulos “Régimen disciplinario y sus garantías” y “Evaluación de la calidad y desempeño de la judicatura”.

La **Inclusión e interseccionalidad** se abordará como **subtema transversal que abordará acciones afirmativas y buenas prácticas en esas materias**, con base de análisis en los procesos de carrera judicial (subtemas 1 a 4). En el análisis de ejes fundamentales este subtema será abordado en la dimensión Ética.



## 2. OBJETIVO GENERAL

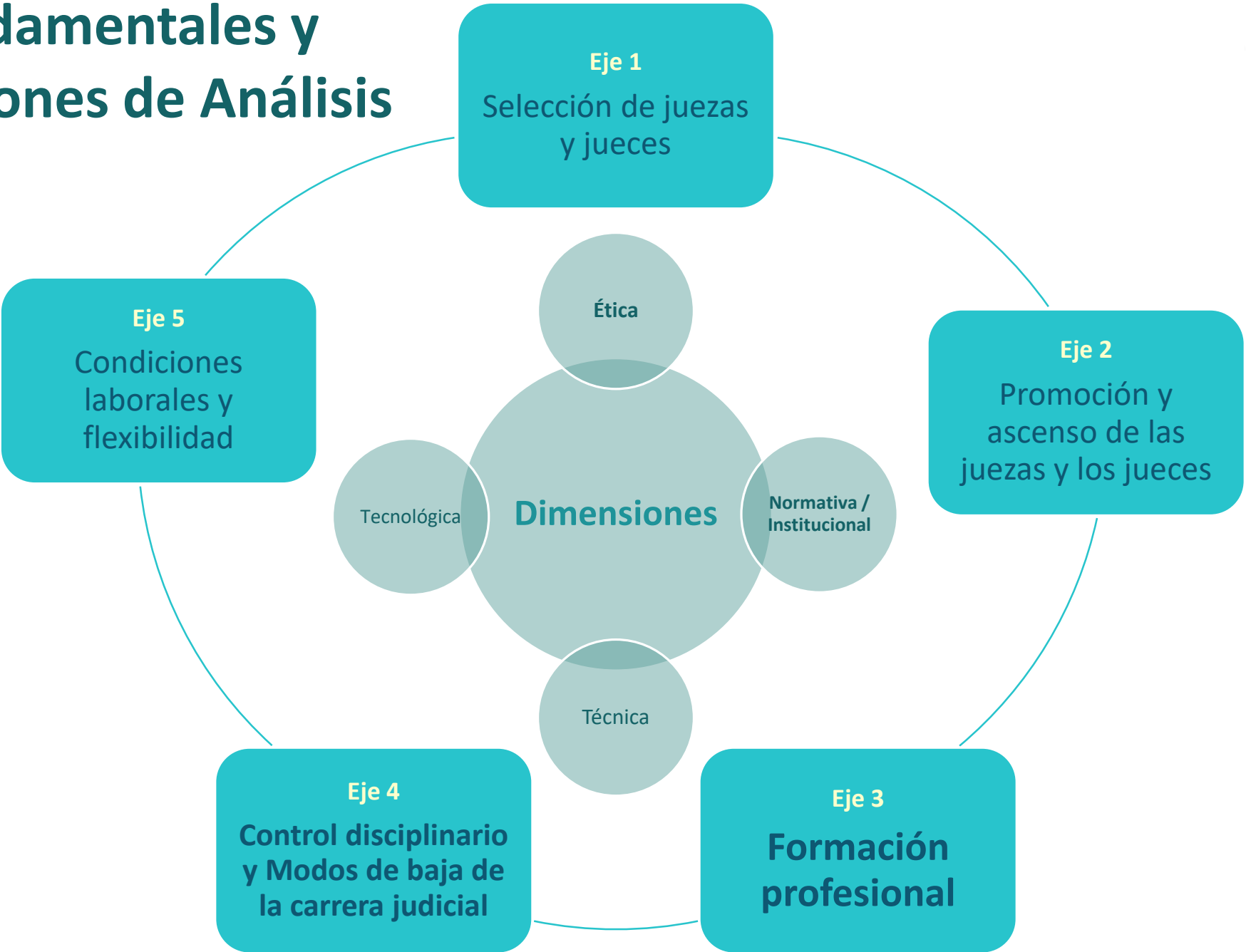
**Identificar los principios y pilares fundamentales en que debe basarse la gestión moderna de la carrera judicial en el siglo XXI, en la dimensión ética, normativa/institucional, tecnológica y técnica**

Esto a fin de promover la implementación de medidas que permitan avanzar progresivamente en la modernización de la carrera con un enfoque de inclusión e interseccionalidad, y con ello en la mejora del servicio judicial, basado exclusivamente en la igualdad el mérito y la capacidad.





# Ejes fundamentales y Dimensiones de Análisis



# Selección de juezas y jueces

El ingreso a la carrera es un aspecto estratégico primordial para el adecuado desempeño y desarrollo de la persona en la institución, de ahí la importancia que la selección y nombramiento de las juezas y los jueces sean transparentes y con procedimientos delimitados por la ley, además de implementar mecanismos administrativos y tecnológicos que colaboren eficazmente para este propósito. El proyecto abordará la selección y nombramientos de jueces y juezas desde la perspectiva de igualdad y no discriminación y con un enfoque interseccional que permita el acceso a todas las personas.



# Promoción y ascenso de las juezas y los jueces

La promoción y el ascenso es parte fundamental de la carrera judicial, ya que permite el crecimiento profesional y el reconocimiento al mérito y buen desempeño. El desafío para los Poderes Judiciales consiste en contar con mecanismos de promoción y ascensos objetivos, transparentes y basados en el mérito, que cumplan con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. En tal contexto el proyecto busca, como objetivo final, identificar los principios y pilares fundamentales en que debería basarse un eficaz mecanismo de promoción y ascenso.

## ÉTICA

Respecto de los requisitos, condiciones y niveles de ascenso, los mecanismos de postulación o ascenso automático, entre otros factores. Acciones positivas de no discriminación por factores de etnia, genero, orientación sexual u otros.

## NORMATIVA/INSTITUCIONAL

Respecto de la normativa y procedimientos utilizados, así como del marco legal y reglamento incluidas garantías de transparencia y objetividad, conformación del órgano resolutor entre otros.

## TECNOLÓGICA

Relativa al soporte informático de los procesos de promoción y ascenso, en base a datos objetivos y transparentes.

## TÉCNICA

Orientada a la definición de criterios para la definición de méritos para el ascenso, factores a evaluar, mecanismos de asignación de puntaje o en su caso pruebas objetivas de especialización.

# Formación profesional

La formación profesional continua pretende el perfeccionamiento de jueces y juezas a fin de garantizar la actualización de conocimientos jurídicos y la adquisición de habilidades requeridas para el desarrollo en la institución y el ascenso. Se liga muy directamente con la calidad que ha de prestarse el servicio judicial.

En este aspecto son relevantes definiciones respecto de malla de desarrollo en atención a los requerimientos institucionales, la evaluación de aplicación nuevos conocimientos y habilidades, la periodicidad de la capacitación y las modalidades de dictación de cursos, entre otras.

Se evaluará como parte de las definiciones básicas que los programas de formación aborden temáticas de inclusión sobre estándares internacionales en materia de derechos humanos, así como de formación en argumentación jurídica sobre el principio de igualdad, las relaciones asimétricas de poder, los estereotipos, la discriminación o los diferentes tipos de violencia en contra de grupos históricamente vulnerados y el cuestionamiento de la neutralidad de la norma.

La gestión moderna de formación debe ser integral y abordar temáticas científicas, tecnológicas, medioambientales, innovación y otras similares, que permitan que jueces y juezas tengan conocimiento de la realidad mundial, regional y del país. Ello podrá facilitar su comprensión respecto de caso o controversias que le toque resolver y también tener más herramientas aplicar en su trabajo diario.

## ÉTICA

Respecto de la definición de mecanismos objetivos de asignación de cursos, evaluación de aprendizaje, contenido independiente, relación de contenido con los requerimientos institucionales, amplitud de temáticas de desarrollo. Acciones positivas de no discriminación por factores de etnia, genero, orientación sexual u otros.

## NORMATIVA/INSTITUCIONAL

Respecto de la normativa y procedimientos utilizados para estructurar las mallas de desarrollo, asignación de cursos, consecuencias de aprobación o reprobación, etc.

## TECNOLÓGICA

El avance de la tecnología de educación permite desarrollar programa de educación a distancia o modalidades mixtas (a distancia y semi presencial) que pueden facilitar el acceso al perfeccionamiento y mecanismos de autogestión de la formación profesional. .

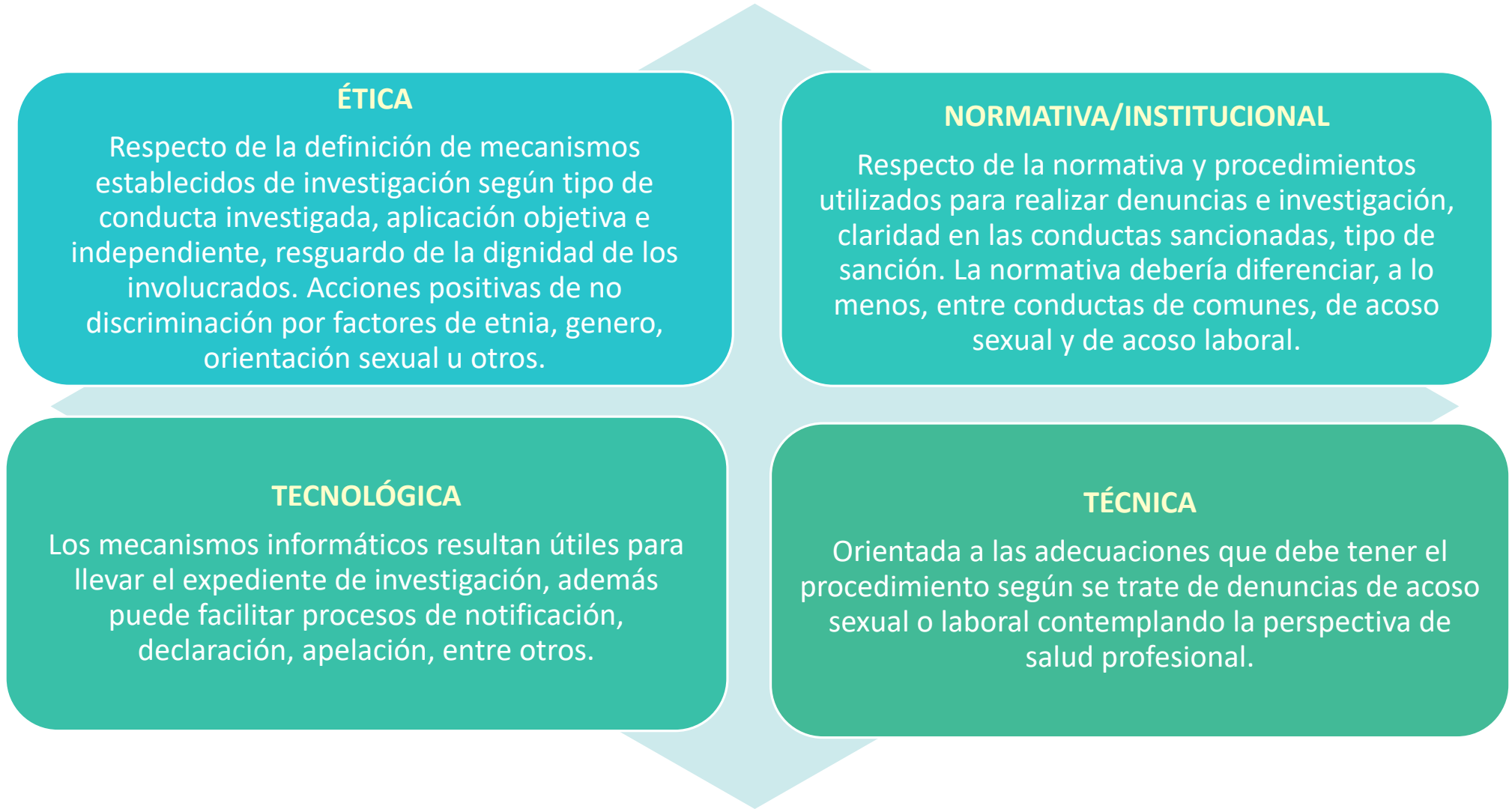
## TÉCNICA

Orientada a los medios de evaluación que se utilicen para medir los conocimientos, habilidades y competencias específicas, además del proceso de detección de necesidades de capacitación. .

# Control disciplinario y modos de baja de la carrera judicial

Un eficaz y moderno sistema de carrera funcionaria debe contar con mecanismo de control disciplinario y de desempeño, que den garantía de investigación y sanción respecto de actos que no se ajusten a la normativa o puedan constituir indicios de falta de probidad, corrupción o delito. En el ámbito de control disciplinario se evaluará las condiciones que deben cumplirse para garantizar un debido proceso, competencias de los órganos responsables, tipología de acciones reprochables y sanciones, entre otros.

*(este eje se abordará como complemento y en coordinación con el grupo a cargo de los Capítulos “Régimen disciplinario y sus garantías” y “Evaluación de la calidad y desempeño de la judicatura”).*



# Control disciplinario y modos de baja de la carrera judicial

En lo relativo a baja de la carrera judicial se revisarán mecanismos de baja voluntaria y no voluntarias, entre estas últimas por razones disciplinarias, retiro o cese por edad, por años de servicio o del cargo.

*(este eje se abordará como complemento y en coordinación con el grupo a cargo de los Capítulos “Régimen disciplinario y sus garantías” y “Evaluación de la calidad y desempeño de la judicatura”).*

## ÉTICA

Respecto de aplicación de normas de cese.  
Acciones positivas de no discriminación por factores de etnia, genero, orientación sexual u otros.

## NORMATIVA/INSTITUCIONAL

Respecto de la normativa y procedimientos utilizados para las distintas causales de cese y los procedimientos aplicables.

## TECNOLÓGICA

Los mecanismos informáticos resultan útiles para llevar la administración del proceso.

## TÉCNICA

Orientada a aspectos de protección social, de apoyo psicológico, previsionales y de asesoría para quienes cesan por edad o motivos de salud.  
Se considerarán además los beneficios de incentivos al retiro.

# Condiciones laborales y flexibilidad

Como aspecto transversal a la gestión de la carrera judicial resulta relevante agregar factores relativos a la experiencia y calidad de vida de la persona en la institución, Estos factores resulta especialmente relevantes para las nuevas generaciones y facilitar su permanencia en la institución. En esa línea se identificará aspectos que los Poderes Judiciales deberían incorporar en materias como prevención de riesgos psicosociales, clima laboral, acoso laboral y sexual, flexibilidad laboral (teletrabajo, flexibilidad horaria), participación y conciliación vida personal y trabajo.

## ÉTICA

Importancia de reconocer el valor de las personas y sus diferencias, respecto de motivación, prioridades y opciones de vida. Acciones positivas de no discriminación por factores de etnia, genero, orientación sexual u otros, pero respetando sus diferencias e intereses.

## NORMATIVA/INSTITUCIONAL

Respecto de políticas y normativas que desarrolle e implemente la institución para abordar estas temáticas.

## TECNOLÓGICA

La aplicación de tecnología puede facilitar la implementación de mecanismos como el teletrabajo, facilitar la aplicación de encuestas y seguimiento de clima o riesgos psicosociales.

## TÉCNICA

Orientada a aspectos de apoyo psicolaboral y de salud ocupacional, y en general que garantice un modelo de protección social del juez/za

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Generar un **diagnóstico** de los marcos normativos y orgánicos y de las prácticas de existentes en los países de la Cumbre.
- B. Recopilar la información producida por la Cumbre Judicial Iberoamericana en materia de **acciones afirmativas y buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial, para su posterior sistematización y elaboración de una Guía.**
- C. Identificar los **principios y pilares fundamentales** que deberían considerarse en la modernización de la carrera.
- D. Dar a conocer a los países las **prácticas vigentes** levantadas.
- E. Elaborar un **documento que sea un aporte para guiar a los países miembros** de la Cumbre en la implementación de mejoras y modernización en las materias estudiadas, identificando principios y pilares fundamentales para el proceso modernizador.





## 3. RESULTADOS

1. **Publicación de un artículo** que, de cuenta de la realidad normativa y práctica de los países de la cumbre en las materias abordadas, acompañadas de un breve diagnóstico desde las dimensiones fijadas en la propuesta. Eventualmente, podría incorporarse una especie de atlas en el sitio web de la Cumbre que caracterice a cada país en estas materias.
2. La **creación de una red de trabajo** al interior de la Cumbre Judicial Iberoamericana en materias de buenas prácticas de carrera judicial.
3. Elaboración de **bases y principios para una carrera judicial** iberoamericana independiente y eficaz.
4. Elaboración de **manuales de buenas prácticas**, respecto de principios y pilares fundamentales para una gestión moderna de la carrera judicial.
5. Redacción de **catálogo de estándares o de principios en materia de selección y promoción profesional en desarrollo del Estatuto del Juez Iberoamericano**.

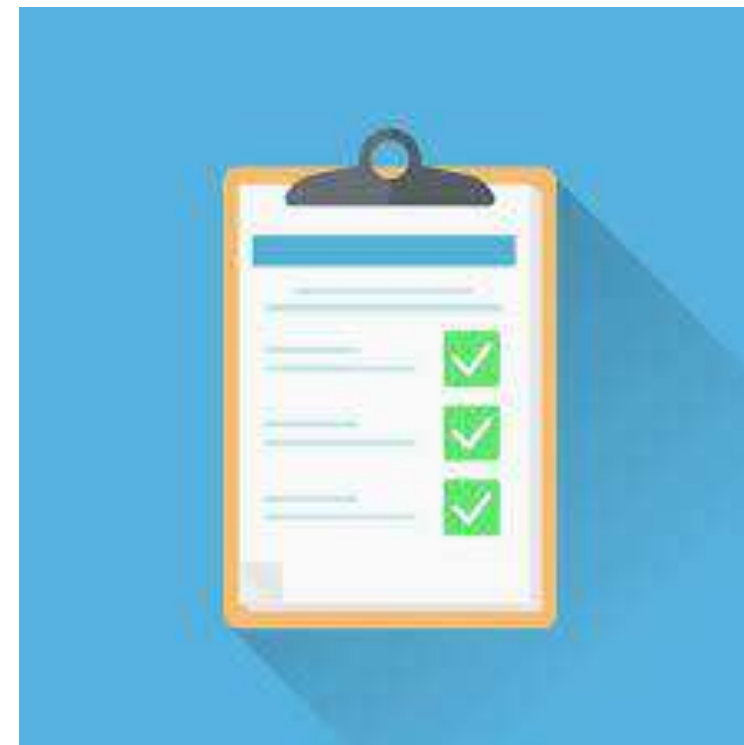


## 3. RESULTADOS

Productos:

1. **Guía de buenas prácticas** en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial / Responsable México.
2. **Principios y pilares fundamentales** de una carrera judicial moderna y eficaz. / Responsable Chile.

Sin perjuicio de los responsable de cada producto los tres países integrantes del grupo podrán colaborar en la elaboración y revisión de los productos.



## 4. METODOLOGÍA DE TRABAJO

### Metodología:

**Fase 1:** Formar equipo de trabajo

**Fase 2:** Relevamiento sobre las normativas y prácticas vigentes en los distintos países

**Fase 3:** Elaboración y aplicación de herramientas de recopilación de la información

**Fase 4:** Actividades de discusión y análisis

**Fase 5:** Elaboración de diagnóstico

**Fase 6:** Redacción de informe



## 5. CRONOGRAMA

Abril 2022

26 y 27 Abril  
2022

Mayo 2022

Junio -Agosto  
2022

Agosto- Nov.  
2022

Diciembre 2022  
Febrero 2023

Marzo –  
Abril 2023

Junio 2023

Instalación GT y  
coordinación primera  
reunión

Elaboración del Plan  
de Trabajo del Grupo  
y de sus comisiones.

Sesiones de trabajo para  
la elaboración de incluidas  
las herramientas de  
recolección de  
información.

Recopilación de  
información,  
documentación y  
buenas prácticas.

Sistematización de la  
información por parte del  
grupo de trabajo, que  
servirá como diagnóstico.

Definir y validar  
principios y pilares para  
carrera judicial eficaz y  
moderna

Elaboración de Guía de  
Buenas prácticas en  
materia de inclusión e  
interseccionalidad en la  
carrera judicial.



PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE  
*Al servicio de todas las personas*



CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA XXI EDICIÓN  
**POR UNA CARRERA JUDICIAL  
INDEPENDIENTE Y EFICAZ**