Presentación ante la
Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado

Proyectos Refundidos de Reforma Constitucional a los Nombramientos Judiciales
(Boletines Nos. 12.607-07, 14.192-07, 16.852-07, 16.979-07, 17.115-07, 17.144-07, 17.150-07 y 17.193-07, refundidos)

Juan Enrique Vargas Viancos
Director, Academia Judicial

1. Justificación de esta comparecencia: Los proyectos que se encuentra analizando esta Comisión se relacionan directamente con las **funciones propias de la Academia Judicial**: la selección y formación de los futuros integrantes del Escalafón Primario del Poder Judicial y el perfeccionamiento continuo de todos los integrantes del Poder Judicial. La Academia Judicial constituye la **puerta de entrada** al Poder Judicial, siendo su misión asegurar que todos los que seleccione y forme sean las personas con las competencias necesarias para ejercer jurisdicción. Así, todas las promociones posteriores se realizan dentro de un universo de **personas probadamente aptas**, salvo en los casos-escasos- en que se admite a un externo. De allí que en las sesiones anteriores de esta Comisión ella **haya sido mencionada** en varias de las exposiciones de las autoridades y expertos invitados y en las discusiones de los señores y

señoras senadores. Todo ello es lo que explica nuestro interés en comparecer ante ustedes.

2. Contexto de la creación de la AJ: La Academia Judicial nace hace **30 años, producto de la Ley 19.346**, siendo una de las más importantes reformas a la justicia que se introdujeron en los años 90. Su objetivo principal era **elevar el nivel profesional de la judicatura** a través de la introducción un nuevo sistema de ingreso y formación, así como asegurar la permanente actualización de todos los funcionarios judiciales.

3. Programa de Formación: Sin dudas su creación fue la **principal innovación de esta ley**. Hasta ese entonces el acceso a la carrera judicial no contaba con reglas claras, quedando en buena medida entregado su acceso a las redes de contactos familiares, de amistad o de otro tipo que tuvieran los postulantes. Para atraer a los mejores resultaba esencial ofrecer un **sistema meritocrático de selección, que fuera objetivo, transparente y competitivo**.

   3.1. Sistema de selección instaurado por la Academia: Sin perjuicio de algunos cambios experimentados en el tiempo, en lo medular el **sistema de selección ha mantenido** todos estos años la siguiente estructura:

- **Pruebas de conocimientos:** Inicialmente se les aplican a los postulantes dos exámenes de conocimientos, una prueba de selección múltiple de carácter general y una segunda de resolución de casos. Los resultados de esos exámenes se ponderan con las calificaciones de pregrado (estas pesan un 20%).
- **Test psicolaborales:** Luego, a los 90 con mejores resultados, se les aplica una batería de exámenes psicolaborales, para determinar las competencias necesarias para el rol, como la de pensamiento crítico, y descartar sicopatías.
- **Entrevista final:** Finalmente, a los 40 mejores calificados como recomendables o recomendables con observaciones en la etapa anterior, son entrevistados por una comisión del Consejo Directivo. Se trata de una entrevista estructurada y similar para todos, conducida cada una por un solo consejero. En esta entrevista se evalúan cuestiones que no pueden objetivarse, como la coherencia y consistencia de la carrera profesional, la idoneidad ética o el compromiso con la función judicial, pero de una manera que busca eliminar posibles arbitrariedades.

3.2. Resultados:

- A lo largo de estos años la Academia ha formado **1.693 personas**. La gran mayoría de ellas poseen un cargo titular (**87,2%**) y **los restantes lo están buscando**. Son muy pocos los que han abandonado la carrera judicial o han fallecido.

- Uno de los problemas del diseño inicial es que los egresados de la Academia **no ingresan automáticamente al PJUD**, como sucede, por ejemplo, con quienes aprueban la Academia Diplomática, sino simplemente prefieren a otros en los concursos por cargos titulares. Y mientras no logran acceder a un cargo en propiedad, **nuestros egresados realizan las suplencias de jueces** que requiere el PJUD.
- Una de las propuestas de cambio legal que desde hace un tiempo viene empujando la propia Academia consiste en que nuestros alumnos **se conviertan automáticamente en miembros del Poder Judicial en cuanto egresen**, adquiriendo la calidad de jueces y quedando en disposición de hacer suplencias gozando ya de inamovilidad. Este proyecto no implica mayores desembolsos fiscales a los actuales pues propone que los suplentes pasen a ganar solo el **70% del sueldo del suplido**, generando, de paso, incentivos correctos hacia la titularidad.
- Actualmente hay **132 egresados sin nombramiento** titular. De ellos solo 1 no había realizado suplencias el último año.
- **Cada Programa tiene 24 cupos. Dictamos 3 al año**. Actualmente tenemos abierta la convocatoria para **el PF 92 (cierra el 17 de junio) y ya hemos recibido más de 700 postulantes**, lo que asegura que podamos seleccionar a muy buenos candidatos. Esto demuestra que el **interés por la carrera**

judicial sigue siendo alto. Para ello, naturalmente, nos preocupamos de hacer una muy activa difusión.

- Históricamente, **casi la mitad de los seleccionados (41%) proviene de tres universidades: de Chile, de Concepción y PUC**. Solo los de la Chile representan el 22%.

4. <u>El período de formación</u>:

4.1. En la actualidad existen dos programas distintos, el **regular**, sin restricciones para el acceso y el **especial**, dirigido a abogados con experiencia laboral relevante. Este último se creó hace relativamente pocos años para atraer a abogados que, por la dedicación exclusiva que exige el curso, no estaban postulando. Es un programa más breve que el regular: 6 meses versus 11. Con él hemos logrado que ex fiscales regionales del Ministerio Público o abogados de los más prestigiosos estudios (como un socio de Claro y Cia.) ingresen a la Academia y luego a la carrera judicial. Nos permitió así aumentar la edad de ingreso desde un promedio de **31 años en el regular, a 41 en el especial**.

4.2. Ambos programas persiguen alcanzar el **mismo perfil de egreso** que apunta a las competencias esenciales para desempeñar el oficio jurisdiccional, tales como **"razonar y fundamentar coherentemente sus decisiones", "expresarse en forma oral o**

escrita con un lenguaje jurídico claro", "dirigir audiencias de manera eficaz" o "identificar las situaciones que puedan afectar su imparcialidad o demás dilemas éticos", entre otros.

4.3. Etapas:

- **Etapa lectiva**: Aproximadamente el **50% del Programa** se dedica a clases en que se abordan distintos temas jurídicos u operativos, pero siempre desde el **punto de vista del rol del juez**. Así, **no es un profundizado ni hay un curso de derecho procesal**, por ejemplo, pero sí uno sobre la prueba, otro sobre razonamiento judicial y redacción de sentencias y uno sobre debido proceso. Aquí se los habilita también para poder ejercer en las distintas jurisdicciones reformadas (las leyes así lo exigen). Tienen también cursos sobre derechos humanos y grupos en situación de vulnerabilidad (como Niños, Niñas y Adolescentes) dando cumplimiento a obligaciones internacionales que pesan sobre Chile y cursos para desarrollar otras competencias esenciales para un juez como liderazgo, trabajo en equipo y clima laboral y, por supuesto, sobre ética.
- **Simulaciones**: Estas persiguen que los alumnos en un ambiente controlado desarrollen sus habilidades fundamentalmente en la conducción de audiencias (lo más desafiante).
- **Pasantías**: Siendo una formación eminentemente práctica la que se persigue, las pasantías (no podemos lamentablemente hacer

prácticas), son claves. En ellas los futuros jueces trabajan de la mano de un magistrado tutor, seleccionado y capacitado para asegurar la estandarización del trabajo de todos los pasantes. Las pasantías representan **más de un tercio del tiempo** destinado al programa.

5. Programa de Perfeccionamiento: Otra tarea fundamental de la Academia Judicial es el perfeccionamiento continuo de los integrantes de todos los escalafones del Poder Judicial. Se trata de aproximadamente **11.000 funcionarios** a quienes debemos ofrecerles la posibilidad de tomar un curso al año. Postular a ellos es condición para que esos funcionarios puedan ser anualmente calificados en lista de méritos (**95% postula**). El **año pasado ejecutamos 314 cursos, de los cuales 134 fueron presenciales y 180 en línea. La tasa de aprobación fue de 83,3%.**

5.1. Características de los cursos:

- **Presenciales**: Por lo general son cursos de **3 días de duración** que se ofrecen tanto en Santiago como en regiones. Se privilegia destinar estos cursos a **talleres: resolución de casos**.
- **En línea**: Son cursos de **dos semanas de duración**, con **actividades asincrónicas y sincrónicas (4 al menos).** Se privilegian para **temas más conceptuales** y en procesos de **implementación de reformas legales** (uniformar).

5.2. Construcción de la malla: Responde a los **estudios de detección de necesidades de capacitación** que permanentemente realiza la Academia, el cual consulta **diversas fuentes**: obligaciones internacionales que pesan sobre Chile, legislación nacional, protocolos elaborados por la Corte Suprema y el relevamiento de necesidades de los propios funcionarios y sus superiores (encuestas y focus groups).

5.3. Características del Programa: Por el momento en que se creó la Academia, se relevó más que nada como una **instancia de desarrollo personal**, lo que explica que la postulación a los cursos sea **voluntaria**, que no se exija aprobar el curso para efectos de las calificaciones y que la ley no establezca la necesidad de evaluar los aprendizajes. En la práctica esto **se ha ido matizando**: varios cursos son obligatorios por disposición de la Corte. Por otra parte, en todos los cursos, obligatorios o no, hoy se ha incorporado una evaluación de aprendizaje (se comunica a los superiores el 10% mejor calificado como incentivo).

5.4. Importancia: Sin perjuicio de lo anterior, el programa de perfeccionamiento ha sido un **instrumento crítico a la hora de implementar las reformas judiciales** impulsadas en el país. Su rol, por ejemplo, en las reformas penal, laboral y de familia, fue indispensable, contribuyendo no solo al traspaso de los

conocimientos y competencias necesarias, sino en el proceso de cambio cultural que reformas de esa envergadura demandaban.

6. Programa de Habilitación: Adicionalmente, la Academia administra un programa de habilitación para los jueces que deseen acceder a los cargos de ministros de Cortes o fiscales judiciales. Se ofrece un programa al año para **18 alumnos**. Se trata de un programa híbrido con tres fases:
   6.1. **Fase de nivelación**: para situar en una situación homogénea a los alumnos atendiendo que provienen de distintas jurisdicciones especializadas, en circunstancias de que el trabajo en Corte de Apelaciones no lo está. Se dicta en línea y dura **5 meses**.
   6.2. **Fase de talleres**: En esta etapa los alumnos ejercitan los roles de ministros y fiscales bajo la supervisión de un equipo docente. Se realiza en forma **presencial** por **6 semanas**.
   6.3. **Fase de pasantías**: Asumen las tareas de ministros en Cortes mismas, bajo la supervisión de tutores. Es **presencial** y dura **2 semanas**.

7. Extensión y materiales: Adicionalmente a sus programas regulares la Academia realiza una serie de otras tareas, que son complementarias a las anteriores y de las que se nutren. Entre ellas:
   7.1. **Seminarios de extensión**: La Academia realiza estas actividades que le permiten abordar con mayor flexibilidad y oportunidad temas relevantes para la judicatura y la comunidad legal

en general. De hecho, están abiertos a cualquier interesado que se inscriba. Se realizan tanto en formato en línea como presencial (asociados estos últimos a las Cortes de Apelaciones). El **año pasado organizamos 17 presenciales y 19 en línea**. Este año hemos **concluido dos ciclos**, uno sobre **derecho e inteligencia artificial (444 asistentes en promedio a los 4 seminarios) y otro sobre cambios en la justicia de familia (713 asistentes en promedio a los 4 seminarios**).

7.2. **Grupos de reflexión**: En el que jueces y ministros pueden profundizar en el análisis de temas (por ejemplo, nuevas líneas jurisprudenciales), guiados por dos docentes.

7.3. **Guías de buenas prácticas**: Son textos muy prácticos que describen los distintos pasos y situaciones que se dan en las actuaciones judiciales más relevantes. Son elaboradas por equipos de jueces y validadas por sus propios pares, con la participación de docentes u otros operadores del sistema de justicia. Hasta la fecha se han elaborado **19**, cubriendo todas las audiencias de la justicia reformada. Por ejemplo, **la guía de juicios orales** propone estrategias para reducir el tiempo y hacer más eficientes los juicios complejos. En los hechos está siendo utilizada por jueces para manejarlos de mejor manera, así como en actividades de capacitación interinstitucional conducidas por la Academia.

7.4. **Materiales docentes**: Son textos que sirven de base para nuestros cursos que abordan los temas y problemáticas más

relevantes para la función judicial. Ellos resumen "el estado del arte en una materia" comprendiendo desarrollo dogmático, legislación nacional e internacional y jurisprudencia, siempre en función de problemas concretos. Hasta la fecha la Academia ha publicado **90** de estos textos, a los que habría que sumarles otras publicaciones que también realizamos, como reportes de actualización normativa (cada vez que se dicta una ley significativa para la judicatura), compilados de recursos en materia específicas, etc.

7.5. Los numerosos recursos que produce la Academia invariablemente son puestos a disposición de todo aquel a quien puedan interesar a través de nuestra página web, con **descarga gratuita** sin restricciones. De hecho, hoy son muy utilizados por estudiantes y en las clases de las Facultades de Derecho. Ello sin perjuicio de convenios que mantenemos con editoriales para su publicación física.

8. **Docentes**: Una característica significativa del modelo de la Academia Judicial es que ella no posee una planta de docentes permanentes. Conforme dispone su ley constitutiva son seleccionados mediante **concursos abiertos**, dirimidos por su Consejo Directivo. Esta modalidad presenta varias ventajas:

8.1. Permite **no rigidizar una planta académica**, contando así con docentes que van variando en el tiempo.

8.2. Garantiza el **pluralismo de su cuerpo docente**, seleccionado exclusivamente a partir del mérito académico y no otro tipo de consideraciones. Sería muy distinta la situación tanto si los programas fueran adjudicados, por completo, a una sola universidad cada vez, generándose cohortes de jueces formados cada una con una cierta visión, como si la Academia tuviese un cuerpo docente estable.

8.3. Ha **acercado a las universidades al quehacer judicial**, interesando a sus docentes por la jurisprudencia y los problemas concretos que llegan a los tribunales.

8.4. Ha permitido **constituir equipos mixtos**, con presencia de jueces y académicos, mezclando experiencia práctica con formación teórica, lo cual ha resultado muy positivo.

8.5. Ejemplo, PF 91:

- 72 docentes en total.
- 54% son docentes universitarios.
- 38% son exclusivamente funcionarios del Poder Judicial.
- 8% son funcionarios de otras instituciones o abogados de ejercicio.
- Las Universidades más representadas son: la Pontificia Universidad Católica de Santiago (14% del total), la Universidad de Chile (8%) y la UniversidadAlberto Hurtado (8%).
- Hay docentes de 13 universidades distintas (6 de regiones).

9. Aspectos institucionales. El diseño institucional de la Academia ha resultado clave para la obtención de sus resultados:

9.1. **Gobierno corporativo**: su estructura de gobierno descansa en un Consejo **presidido** por quien encabeza la Corte Suprema de Justicia. Si bien la **mayoría de sus integrantes son judiciales (5 de 9),** también lo integran el **Ministro de Justicia y Derechos Humanos o el Subsecretario de Justicia, un presidente de un colegio de abogados y dos académicos elegidos por el Presidente con el acuerdo de esta corporación**. Este Consejo de alto nivel ha sido clave para el posicionamiento institucional y para la incorporación en sus actividades de capacitación de **todas las miradas relevantes**.

9.2. **Autonomía**: Si bien la Academia se encuentra sometida a la **supervigilancia de la Corte Suprema**, **ella no integra el Poder Judicial y goza en su funcionamiento del suficiente margen de acción** que le garantiza su Consejo antes descrito. En buena medida es ello lo que le ha permitido convertirse en un **instrumento de mejora e innovación dentro del Poder Judicial, manteniendo siempre un rol exclusivamente técnico y objetivo**.

9.3. **Costo efectividad:**

- Todas sus labores las realiza la Academia con un presupuesto muy acotado. **El presente año no llega a los 5 mil millones, representando un 0,6% del presupuesto judicial**.
- La Academia solo tiene **sede en Santiago**, sin tener representación regional.
- Su dotación de personal es de solo **29 funcionarios,** cuyos activos son: el conocimiento del mundo judicial, por un lado, y sus competencias en materia de capacitación de adultos, por el otro, lo que nos permite ser una contraparte real y útil de nuestros docentes.
- En buena medida es el prestigio de la Academia el que explica el alto **interés en realizar docencia en ella**, puesto que los honorarios que pagamos son, comparativamente, bajos. Ejemplo de ello es que en el último concurso para los cursos de **perfeccionamiento recibimos 1.355 postulaciones de docentes, para 221 cursos** (más de 6 postulaciones para cada ejecución).
- Es difícil pensar que otra institución pudiera asumir las actividades que realiza la Academia con su mismo presupuesto. Por ejemplo, el **presupuesto del Programa de Formación del año 2026 asciende a 1.200 millones de pesos**. **La mitad de esa suma se destina a solventar la docencia y el 40% al costo de las becas** que se les paga a los alumnos y el 10% a los procesos de selección. Por su parte, **la Academia gasta solo el 15% de esa**

suma en administrar ese Programa (4 personas), lo que es mucho **menos que cualquier overhead** que cobraría otra institución por hacerlo.

Junio de 2026