SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCTIVO PARA PARTICIPAR EN LA CONVOCATORIA DEL CONCURSO ABIERTO N. ° 04-CACJ-2020 PARA OCUPAR EL CARGO DE MAGISTRADO INVESTIGADOR DE LA UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

I. Generalidades de la convocatoria del presente concurso abierto:

A. Número de la convocatoria:

1. Concurso Abierto N. ° 04-CACJ-2020.

B. Fundamento Legal del presente concurso abierto:

1. Constitución Política de la República de Panamá.
2. Ley 53 de 27 de agosto de 2015, Que regula la Carrera Judicial.
3. Acuerdo del Consejo de Administración de la Carrera Judicial N.° 01 de 14 de diciembre de 2018, Que aprueba el Reglamento de la Carrera Judicial.
4. Acuerdo del Pleno de la Corte Suprema de Justicia N.° 58 de 23 de enero de 2020, Que declara las vacantes de magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

C. Fecha de inicio y finalización de la convocatoria del presente concurso abierto:

El llamado a convocatoria del presente concurso abierto N.° 04-CACJ-2020, inicia el día 4 de enero de 2021 y finaliza el día 17 de enero de 2021, dentro del huso horario (GMT-5); período en el cual, los aspirantes deberán completar el formulario de inscripción al mismo e ingresar sus documentos, de manera electrónica; siguiendo, para ello, con las instrucciones que, para tales efectos, señala el presente instructivo y el manual de uso de la plataforma electrónica.

D. Método de notificación de resultados:

La Secretaría Técnica de Recursos Humanos del Órgano Judicial, utilizará el correo electrónico institucional, para todos los efectos como medio oficial de notificación. Para ello, el aspirante deberá indicar correctamente este medio, mantenerlo habilitado y en óptimas condiciones permanentemente, ya que, una vez comprobada la entrega electrónica, se dará por notificado el asunto de manera automática, de lo contrario, se exime de toda responsabilidad a esta dependencia administrativa y se tendrá por realizada la notificación.

E. Datos del puesto de Carrera Judicial que se someterá a las reglas del concurso abierto:

Cargo:	Magistrado Investigador de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia.
Cantidad de Principales:	1
Cantidad de Suplentes:	2
Dependencia Judicial:	Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia.
Posición:	81985
Salario:	B/.3,500.00
Gastos de Representación:	B/.3,500.00
Materia de Especialidad:	Integridad y Transparencia. Ética y Deontología Jurídica. Derechos Humanos. Derecho Constitucional. Derecho Procesal. Derecho Penal. Derecho Administrativo.
Requisitos de Ingreso (artículo 154 de la Ley 53 de 2015):	1. Ser de nacionalidad panameña. 2. Haber cumplido cuarenta y cinco años de edad. 3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos. 4. No haber sido condenado por la comisión de delito doloso. 5. No haber sido sancionado por proceso disciplinario o por faltas a la ética. 6. Pertenecer a la Carrera Judicial. 7. Contar con más de diez años de ejercicio en la Judicatura o la Magistratura.

El Magistrado Investigador de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia gozarán de los mismos derechos y prerrogativas reconocidas a los magistrados de Tribunales Superiores del Órgano Judicial y sus ingresos serán calculados en un 20 % adicional al que corresponda a tales servidores judiciales.

II. Instrucciones para la formalización de interés a través de la herramienta informática:

A. Manifestación de interés para concursar.

El interés para concursar se llevará a cabo, únicamente, a través del formulario de inscripción que constará en el sistema informático de selección de recursos humanos y será completado en línea por la persona postulante; el sistema le brindará un número de control como respaldo y le enviará un correo electrónico como prueba de la inscripción al presente concurso abierto. Este sistema estará habilitado para recibir postulaciones durante todo el período de inscripciones hasta la fecha y hora de su vencimiento.

B. Escaneo de documentos.

Las personas que se postulen deberán escanear cada documento que tenga interés en presentar y los adjuntarán de conformidad a las exigencias requeridas por el sistema informático. Es responsabilidad de la persona postulante asegurarse que los documentos cargados al sistema informático de selección de recursos humanos, en efecto, correspondan a la información consignada en el formulario de inscripción.

C. Cotejo de documentos.

1. El procedimiento de cotejo de documentos estará a cargo de la Dirección de Selección de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos del Órgano Judicial.
2. Una vez ingresado los documentos, el sistema le proporcionará el lugar, la fecha y hora en la que deberá comparecer personalmente el aspirante con sus documentos originales para ser cotejados.
3. Los documentos escaneados deberán ser plenamente legibles, pertinentes y estar completos.
4. No serán considerados los proponentes que no concurran en la fecha asignada para cotejar sus documentos.
5. No serán admitidos los documentos por las siguientes razones:
   a. Sean presentados tardíamente.
   b. No coincidan con el original al momento de llevar a cabo su cotejo.
   c. No correspondan total o parcialmente a los documentos ingresados al momento de su postulación.
   d. No cumplan con las formalidades de traducción y/o autenticación que exija la Ley.

Nota: Los documentos deberán ser presentados, para su cotejo, siguiendo el mismo orden que se aprecia en la plataforma del concurso abierto. De no presentarse de esta

forma, el postulante deberá ordenarlos y esperar la disponibilidad del analista para su cotejo.

III. **Procedimientos a la que se someterán todos los aspirantes en el presente concurso abierto.**

A. El procedimiento de concurso abierto consta de 5 fases cuya superación se logra obteniendo un mínimo de 15 % del valor de cada una de estas, a saber:

1. **Fase 1.** Consiste en la presentación electrónica de documentos vía Internet, debidamente escaneados, en que consten las ejecutorias y los antecedentes académicos y laborales, que posteriormente se cotejarán previa cita, por la Dirección de Selección de Recursos Humanos, que emitirá la certificación correspondiente. Esta fase tiene un valor máximo de 20 %.

   Concluida la fase de cotejo de los documentos entregados por los aspirantes, la evaluación de los mismos estará a cargo de la Dirección de Selección de Recursos Humanos, quien deberá asignar, conforme a la tabla de puntuación prevista en el artículo 81 del Acuerdo del Consejo de Administración de la Carrera Judicial N.° 01 de 14 de diciembre de 2018, Que aprueba el Reglamento de la Carrera Judicial, la ponderación que le corresponde a cada documento.

   Quienes se sientan afectados por la forma en que fueron evaluados sus documentos, podrán interponer el recurso de reconsideración ante la Dirección de Selección de Recursos Humanos dentro de los dos días hábiles siguientes de aquel en que reciban la notificación, vía correo electrónico, de los resultados de la fase de evaluación documental. El recurso de reconsideración deberá sustentarse al momento de su interposición o dentro de los dos días hábiles siguientes al de su presentación. La Dirección de Selección de Recursos Humanos resolverá los recursos de reconsideración que se presenten en cada caso, dentro de un término máximo de diez días hábiles, contados a partir del vencimiento del término de sustentación del último recurrente.

2. **Fase 2.** Los aspirantes que hayan cumplido satisfactoriamente la fase de presentación de documentos, se someterán a la segunda fase del concurso abierto, consistente en la superación de pruebas psicológicas y técnicas aplicadas por la Dirección de Selección de Recursos Humanos de acuerdo con la naturaleza del cargo al que se aspira. Esta fase es valorada con un máximo de 20 %.

   La Dirección de Selección de Recursos Humanos comunicará, mediante correo electrónico, el lugar, la fecha y hora de las pruebas técnicas y psicológicas, así como la ubicación del temario respectivo.

Las reprogramaciones de fecha de pruebas solo procederán en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, que estén debidamente justificados, cuya valoración y decisión le corresponderá a la Dirección de Selección de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, quien pondrá en conocimiento del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, lo decidido al respecto.

Las pruebas técnicas y las psicológicas podrán ser aplicadas bajo las modalidades presenciales o no presenciales. En caso que las pruebas sean practicadas bajo la modalidad presencial, se comunicará el lugar en donde se llevarán a cabo. La aplicación y calificación de las pruebas estará a cargo de la Dirección de Selección de Recursos Humanos de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos del Órgano Judicial.

Estas pruebas generan una evaluación independiente y acumulable; no obstante, la no superación de la prueba psicológica o de las pruebas técnicas excluye al participante del proceso de concurso abierto.

Los resultados específicos de la evaluación psicológica tienen la calidad de confidenciales, solo podrán ser conocidos por los miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial y el personal de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos directamente vinculados con el proceso de selección, quienes deberán guardar reserva absoluta de la información que obtengan. Cada aspirante tendrá acceso únicamente sobre sus propios resultados. Para tales efectos, será aplicable lo dispuesto en la Ley 6 de 2002 y demás normativa relacionada.

La Secretaría Técnica de Recursos Humanos comunicará, vía electrónica, a los aspirantes el resultado individual de las dos primeras fases y, una vez en firme la decisión, la remitirá al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Corre (ISJUP), a fin que se inicie con estos la fase de formación y pasantía.

3. **Fase 3.** Consiste en la superación del curso de formación y pasantía, a cargo del ISJUP. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.

El ISJUP impartirá los cursos de preparación inicial para el concurso abierto, cuyo objetivo será fortalecer las competencias en temas transversales propios de la judicatura o áreas especializadas, los que tendrán un periodo de duración de 100 horas y superada la evaluación del mismo iniciará el proceso de pasantía.

El ISJUP en coordinación con la Secretaría Técnica de Recursos Humanos pondrá en práctica las pasantías correspondientes en los tribunales o áreas especializadas, a fin que el participante aplique conocimientos en el contexto del trabajo. La pasantía tendrá una duración de 20 horas que deberán ser cubiertas en un término máximo de dos semanas.

En la fase de formación y pasantía, la evaluación se hará, a través de facilitadores y docentes del ISJUP, tomando en cuenta la participación, estudio, progreso y cumplimiento en las actividades programadas. La formación y pasantía generan una evaluación independiente y acumulable; no obstante, la no superación de una de ellas excluye al participante del proceso de concurso abierto.

El ISJUP comunicará, vía electrónica, a los aspirantes el resultado individual de la fase de Formación y Pasantía.

4. **Fase 4.** Consiste en la superación del concurso de oposición, ante una comisión de evaluación y técnicos en competencias. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.

   Las pruebas de oposición consistirán en exámenes orales y escritos a los que el aspirante deberá someterse, sustentando los mismos ante una Comisión de Evaluación de Aspirantes.

   Para participar en las pruebas de oposición, los aspirantes deben haber superado las pruebas psicológicas y técnicas aplicadas por la Dirección de Selección de Recursos Humanos en la segunda fase del concurso abierto y aprobado el curso de formación y pasantía del ISJUP.

   Aprobada la fase de formación y pasantía, se hará público la lista de los aspirantes que pasan a la fase de oposición. La publicación de la lista se hará en un tiempo no menor a dos meses calendario de anticipación a la fecha de las pruebas.

   Basado en los insumos proporcionados por la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, la Comisión de Evaluación de Aspirantes elaborará el temario de pruebas, que se le proporcionará al aspirante personalmente o por medio electrónico e igualmente se colgará en la web institucional junto con la lista oficial de los aspirantes que pasan a esta fase. En la publicación oficial constará la fecha, hora y lugar en que se realizarán las pruebas, así como los criterios de evaluación por parte de la Comisión de Evaluación de Aspirantes. Las pruebas de oposición constarán de una fase escrita y una oral.

   Prueba fase escrita.

   a. Previo a la fecha de las pruebas, la Comisión de Evaluación de Aspirantes, elaborará un catálogo de preguntas, con sus respectivas respuestas, en temas generales y específicos de la especialidad en concurso.
   b. En la fecha, hora y lugar, el aspirante presentará la prueba con base en las preguntas que le hará la Comisión de Evaluación y los tiempos que fije para el desarrollo de la misma.
   c. Quien se ausente, no podrá realizar la prueba, posteriormente, y queda excluido del proceso, salvo en los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

d. Quien sea sorprendido en el desarrollo del proceso copiando, revelando a otro las respuestas o utilizando cualquier medio que le provea respuestas, no podrá seguir en el concurso.
e. Terminado el tiempo establecido, se recogerá la prueba.
f. En el plazo que no excederá de un mes, se publicará la lista de los aprobados en la fase escrita.
g. La fase escrita se aprobará con un mínimo de 75 puntos sobre una base de 100.
h. Quienes hayan superado la fase escrita pasarán a la fase oral.

Prueba fase oral.

a. La publicación de la lista de los que hayan superado la prueba fase escrita contendrá el día, hora y lugar en que se desarrollará la prueba fase oral.
b. La fecha de la prueba oral se fijará dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de la publicación de los aprobados de la fase escrita.
c. La prueba fase oral consiste en:
    1. La exposición oral sobre temas de la especialidad previamente definidos por la Comisión de Evaluación de Aspirantes, extraídos al azar por el aspirante. Puede ser repreguntado por la Comisión para aclarar o refutar. De igual manera se planteará a cada concursante un caso, real o hipotético, para resolver. El caso guardará relación con la materia del cargo en concurso y el temario de estudio. La comisión establecerá la rúbrica de evaluación del caso.
    2. La fase oral se aprobará con un mínimo de 75 puntos sobre una base de 100.

    Para superar las pruebas de oposición, el aspirante deberá superar la etapa oral y escrita. El promedio que resulte de ellas se calculará con base en el 20%.

5. **Fase 5.** Consiste en la superación de la entrevista ante representantes de la unidad nominadora, en este caso por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia quien podrá hacerse acompañar de los servidores judiciales que consideren necesarios y un representante de la sociedad civil a fin que se evalúen comportamientos de los aspirantes en situaciones determinadas. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.

   Contra los resultados de la fase de entrevistas no cabe ningún recurso.

V. Órganos responsables de las evaluaciones.

1. Las Fases 1 y 2 serán evaluadas por la Dirección de Selección de Recursos Humanos de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos del Órgano Judicial.
2. La Fase 3 será evaluada por el ISJUP.
3. La Fase 4 será evaluada por la Comisión de Evaluación de Aspirantes.

4. La Fase 5 será evaluada por los representantes de la unidad nominadora y un representante de la sociedad civil.

VI. Procedimiento para la publicación del listado de los aspirantes que hayan superado cada fase.

La Secretaría Técnica de Recursos Humanos se encargará de girar la comunicación correspondiente a la unidad nominadora, con toda la documentación de quien ocupe el primer lugar en la lista de resultados emitida por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, de acuerdo con los puntajes obtenidos en cada una de las fases del proceso de selección.

La unidad nominadora verificará el cumplimiento de los requisitos por la persona ganadora y luego impartirá la orden de nombramiento a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos. De acuerdo con los datos de localización electrónicos y telefónicos ingresados al sistema en los procesos de reclutamiento y selección, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos dará a conocer el nombramiento a la persona ganadora con solicitud de acuse de recibo en los próximos cinco días hábiles, de lo cual dejará constancia.

VII. Procedimiento para hacer conocer los resultados finales del concurso abierto.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial, con fundamento en el cumplimiento de los parámetros establecidos, emitirá la resolución en la que se consignen los detalles del procedimiento de selección, la puntuación final obtenida y el nombre de quienes resulten ganador, la comunicará por edicto, al público en general, que será fijado en la página electrónica del Órgano Judicial y ordenará que la Secretaría Técnica de Recursos Humanos envíe la información correspondiente a la unidad nominador que deba llenar las vacantes, para que se realice el nombramiento de quien ocupe la primera posición. Con la misma lista se llenarán las vacantes que a través de concurso abierto deban ser ocupadas en el Órgano Judicial, hasta que se emita la decisión del próximo concurso.

VIII. Procedimiento para la interposición de recursos.

Las personas que se sientan afectadas por la forma en que fueron evaluadas en las cuatro primeras fases podrán presentar recurso de reconsideración ante la autoridad encargada de la valoración de la fase correspondiente dentro de los dos días siguientes de aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la autoridad que la emite a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

Magister Mercedes De León de Mendizábal
Secretaria Técnica de Recursos Humanos del Órgano Judicial