



ACTA
CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL
SESIÓN ORDINARIA N° 434

En Santiago de Chile, a 29 de noviembre de 2023, siendo las 14:30 horas, se reunió en modalidad híbrida (virtual y presencial) el Consejo Directivo de la Academia Judicial, presidido por el señor Juan Eduardo Fuentes Belmar, presidente de la Corte Suprema; con la asistencia de los consejeros señor Arturo Prado Puga, ministro de la Corte Suprema; señor Jorge Sáez Martín, fiscal judicial (S) de la Corte Suprema; señor José Delgado Ahumada, ministro de la Corte de Apelaciones de Arica; señor Pedro Caro Romero, ministro de la Corte de Apelaciones de Rancagua; señora Carolina Araya López, presidenta del Colegio de Abogados de Curicó A.G; señora Carmen Domínguez Hidalgo, académica; y el señor Gonzalo Berríos Díaz, académico. Estuvo presente el director de la Academia Judicial, señor Juan Enrique Vargas Viancos. Asistió, por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el jefe de la División Judicial, señor Héctor Valladares V., quien participó de la sesión sin derecho a voto. Actuó como secretaria de actas la abogada, señora Bárbara Urrejola Scolari.

Excusaron su presencia el señor Luis Cordero Vega, ministro de Justicia y Derechos Humanos y el señor Jaime Gajardo Falcón, subsecretario del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Bienvenida nueva consejera representante de las Asociaciones Gremiales de Abogados, Sra. Carolina Araya López, presidenta del Colegio de Abogados de Curicó A.G.
2. Aprobación del acta de sesión ordinaria N° 433.
3. Propuestas de cambios al sistema de selección del Programa de Formación.
4. Política y plan antifraudes.
5. Varios.

Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:

1. El director da la bienvenida a la nueva consejera representante de las Asociaciones Gremiales de Abogados, Sra. Carolina Araya López, presidenta del Colegio de Abogados de Curicó A.G.
2. Se da por aprobada el acta de la sesión ordinaria Nro. 433.
3. El director presenta al consejo la propuesta de cambios al proceso de selección del Programa de Formación, que nace en el marco de una meta de gestión de la Academia Judicial para el año 2023 y es el resultado de un estudio

y revisión que se realizó con la asesoría de una consultora experta en procesos de selección, señalando que en general el proceso tuvo una muy buena evaluación en términos de fiabilidad, utilidad y eficiencia, sugiriéndose realizar solamente algunos cambios. Los cambios propuestos se resumen en los siguientes: i) cambios en la redacción del perfil de ingreso, sacando los requisitos de ingreso de dicho perfil y dejando sólo las competencias; ii) eliminación de algunos de los antecedentes y documentos que se exigen para la postulación; iii) cambios en el tipo y número de preguntas del examen de alternativa así como la modificación del temario; iv) cambios en la evaluación psicométrica (test de habilidad mental se sustituye por test de pensamiento crítico y se elimina entrevista grupal); v) eliminación de algunas dimensiones que se evalúan en la entrevista ante el Consejo Directivo; vi) propuesta de que el resultado final del proceso no sea determinado en su totalidad por la entrevista final sino por una ponderación de las etapas de conocimiento, examen sicométrico y entrevista personal; vii) limitación para que los postulantes que hayan rendido cualquiera de los exámenes del proceso en dos procesos de selección, en un año calendario, no puedan volver a postular hasta el año subsiguiente; viii) establecer que la obligación de postulación de los egresados se cumpla realizando postulaciones admisibles a lo menos a tres concursos del escalafón primario del Poder Judicial (excluyendo la obligación de postular a la sexta o séptima categoría).

El consejo directivo aprueba la propuesta de modificaciones al proceso de selección presentadas por el director, con excepción de la propuesta de que el resultado final del proceso no sea determinado en su totalidad por la entrevista final sino por una ponderación de las etapas de conocimiento, examen sicométrico y entrevista personal, propuesta que fue rechazada por seis votos

(de los consejeros señores Fuentes, Caro, Delgado, Domínguez, Prado y Araya) contra dos (de los consejeros señores Berríos y Sáez).

La propuesta de cambios al proceso de selección del Programa de Formación de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número I.

4. El director presenta al consejo la Política y Plan Antifraudes para la Academia Judicial, detallando que éste contiene medidas preventivas (matriz de riesgos, canal de denuncias, explicitación de funciones y auditoría), regula los conflictos de intereses, contiene un capítulo de medidas reactivas y otro de medidas de seguimiento, informes de Consejo Directivo y actualización.

El consejo directivo aprueba el Plan Antifraudes presentado por el director. El Plan Antifraudes de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número II.

5. En cuanto a los temas varios:

a. El director somete a la ratificación del consejo la adjudicación de tutores para el Programa de Formación que realizó la comisión de dicho programa, en la que se seleccionaron un total de 101 tutores. El consejo ratifica la adjudicación realizada por la comisión. El listado de tutores seleccionados por tipo de tribunal se anexa a la presente acta con el número III.

b. El director informa al consejo que se debe constituir la comisión para la selección del Programa de Formación N° 85 especial, para los días 8 y 9

de enero, la que quedó conformada por los consejeros señores Delgado, Caro y Araya.

- c. El director informa al consejo que es necesario que se reúna la comisión del Programa de Formación (compuesta por los consejeros señores representante del Ministerio de Justicia, Sáez y Delgado) para la adjudicación docente, fijándose una reunión virtual para el día 18 de diciembre a las 16.00 hrs.
- d. El director informa al consejo que es necesario que se reúna la comisión del Programa de Perfeccionamiento (compuesta por los consejeros señores Domínguez, Berríos y Araya) para la adjudicación docente, fijándose una reunión virtual para el día 11 de enero a las 16.00 hrs.
- e. Se fija la realización de la próxima sesión de consejo para el día miércoles 27 de diciembre, a las 14.30 hrs.

Siendo las 16.00 horas se pone término a la reunión.

Signed by:Juan Eduardo Fuentes
Signed at:2023-12-28 08:47:55 -03:00
Reason:Firmado por : Juan Eduardo Fue

Juan Eduardo Fuentes

Sr. Juan Eduardo Fuentes B.

Signed by:Arturo Prado
Signed at:2023-12-27 17:04:18 -03:00
Reason:Firmado por : Arturo Prado

Arturo Prado

Sr. Arturo Prado P.

Signed by:Gonzalo Berríos
Signed at:2023-12-29 16:58:06 -03:00
Reason:Firmado por : Gonzalo Berríos

Gonzalo Berríos Díaz



Sr. Gonzalo Berríos D.

Sr. Jorge Sáez M.

Signed by:José Delgado
Signed at:2023-12-30 18:29:27 -03:00
Reason:Firmado por : José Delgado

José Delgado

Sr. José Delgado A.

Sr. Pedro Caro R.

Signed at:2023-12-29 00:12:06 -03:00
Reason:Firmado por : Carmen Domínguez

Carmen Domínguez

Sra. Carmen Domínguez H.

Signed by:Carolina Araya
Signed at:2023-12-27 16:28:44 -03:00
Reason:Firmado por : Carolina Araya

Carolina Araya

Sra. Carolina Araya L.

Sr. Héctor Valladares V.

ANEXOS

- I. PROPUESTA DE CAMBIOS AL SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN.
- II. POLÍTICA Y PLAN ANTIFRAUDES.
- III. TUTORES PROGRAMA DE FORMACIÓN.

I. PROPUESTA DE CAMBIOS AL SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN.

Propuestas de ajustes al proceso de selección del Programa de Formación

La meta de eficiencia institucional de la Academia Judicial para el año 2023 (MEI N°1 “Revisión y ajuste del proceso de selección del Programa de Formación”) contempló una evaluación y diagnóstico de las distintas etapas que componen el actual sistema de selección y, luego, la formulación de propuestas de ajustes, modificaciones o actividades de reforzamiento a tal proceso. Los principales hallazgos indicaron que el proceso cuenta con fortalezas relevantes, siendo bien estructurado, evidenciando claramente etapas sucesivas de filtro, transmitiendo objetividad, seriedad y transparencia a los postulantes y cumpliendo asimismo con los requisitos normativos establecidos. Además, se presenta como un proceso eficiente desde un punto de vista económico. Sin perjuicio de lo anterior, se observaron algunas oportunidades de mejora, las que se sintetizan en el presente documento, siendo las restantes sugerencias meramente operativas.

Perfil de ingreso

El actual perfil de ingreso confunde los requisitos legales y reglamentarios para ser juez en Chile, con las competencias y conocimientos que deben poseer los y las postulantes para desenvolverse con éxito una vez que ingresen al Programa de Formación, debiendo realmente circunscribirse sólo a estos últimos. Adicionalmente, la descripción de estos no es del todo precisa y coherente con el proceso de selección. Es por esta razón que se propone reformular el perfil, en primer lugar, desagregando dichos aspectos formales. En segundo lugar, se propone modificar el perfil de ingreso, de manera que considere los elementos cognitivos que deben poseer los y las postulantes de manera de mejor integrarlo con aquello que se evaluará a lo largo del proceso de selección, como se revisará más adelante.

La reformulación del perfil de ingreso sería la siguiente:

Perfil de ingreso actual	Propuesta de perfil de ingreso
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser chileno/a. 2. Estar en posesión del título de abogado/a. 3. No tener las incapacidades que se contemplan en el artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales. 	<p>Salen del perfil de ingreso, quedan solo como requisitos para postular.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 4. Acreditar, de acuerdo al estándar definido en el proceso de selección y el temario respectivo, los siguientes conocimientos: <ol style="list-style-type: none"> a. Derecho sustantivo: Ser capaz de explicar conceptos e instituciones legales, integrando las principales discusiones doctrinarias en las áreas de derecho civil, penal, constitucional y administrativo y aplicarlas en la resolución de casos. b. Derecho procesal: Distinguir claramente las instituciones, plazos y organización de la justicia chilena y los elementos centrales del procedimiento civil, penal y administrativo, como asimismo la relación entre los procedimientos de justicia y las garantías constitucionales que asisten a las personas y aplicarlo a la 	<p>Acreditar, de acuerdo al estándar definido en el proceso de selección la capacidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar, analizar y aplicar los principios e instituciones del derecho civil, penal, constitucional y administrativo que sean idóneos para la resolución de problemas jurídicos, dando cuenta de las razones o argumentos para ello. En el “programa de formación especial”, se agregan las áreas de derecho laboral y de familia. 2. Explicar, analizar y aplicar los principios e instituciones que rigen los diversos procedimientos destinados a la resolución judicial de controversias, así como las herramientas disponibles para la gestión de conflictos a través de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, dando cuenta de las razones y argumentos para ello. Deberá

<p>resolución de casos.</p> <p>5. Acreditar, de acuerdo al estándar definido en el proceso de selección, las siguientes competencias, condiciones y actitudes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Capacidad analítica y habilidad para procesar información compleja, siendo capaz de definir soluciones, considerando las potenciales consecuencias prácticas. b. Redacción de textos de forma coherente, presentando los argumentos de manera progresiva y ordenada, distinguiendo entre ideas principales y secundarias. c. Compromiso con la integridad y la ética, adhiriendo de forma consistente a las normas legales, de ética y probidad en el trabajo público, tanto en su discurso como en su conducta, pese a las presiones que pueda sufrir del entorno. d. Estabilidad emocional, poseyendo atributos emocionales compatibles con el programa de formación, siendo una persona que controla adecuadamente sus impulsos, y se mantiene cognitiva y socialmente estable. e. Claridad y coherencia de la motivación por la carrera judicial. 	<p>igualmente ser capaz de identificar la organización de los tribunales de justicia y las reglas y principios que la rigen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Procesar, analizar y criticar información compleja y para definir soluciones a partir de ella, considerando sus consecuencias. 4. Redactar textos jurídicos de forma coherente, identificando los elementos normativos, doctrinarios y principios relevantes para la resolución de una controversia. 5. Identificar un dilema ético y demostrar compromiso con las exigencias de probidad, buenas prácticas y conductas éticas esperables de la judicatura, pese a las presiones que pueda sufrir del entorno. 6. Manejar la expresión emocional de manera regulada, considerando los elementos del entorno, controlando adecuadamente los impulsos y manteniendo la claridad en sus análisis en situaciones emocionalmente exigentes. 7. Fundamentar con claridad y coherencia su motivación por la carrera judicial.
---	--

Antecedentes de postulación

Actualmente, para postular al Programa de Formación es necesario presentar una serie de antecedentes enumerados en el artículo 18 del Reglamento General de la Academia Judicial. Se propone modificarlos de manera de facilitar la postulación al Programa de Formación, adecuarlos a los cambios que se proponen más adelante y posibilitar a un futuro sistema de postulación en línea, sin comprometer el registro de información de relevancia para la Academia Judicial.

Los cambios propuestos son los siguientes:

Antecedentes solicitados actualmente	Propuesta
Currículum vitae, con indicación de sus antecedentes personales y profesionales, en el formato proporcionado por la Academia Judicial.	Se mantiene con formato de currículum descargable.
b) Justificación escrita y breve, de no más de 500 palabras, donde se manifieste el interés por participar en el curso, especialmente, por ingresar al Poder Judicial.	Se elimina, ya que pasa la carta de motivación pasa a elaborar durante la etapa psicométrica.
c) Certificado original de título emitido por la Corte Suprema.	Certificado original o certificado digital obtenido en la Oficina Judicial Virtual, emitido con a lo menos 90 días de antelación.
d) Certificado original de la concentración de notas obtenidas en la universidad, en todas y cada una de las cátedras cursadas. En caso que el/la postulante hubiere cursado su carrera en dos o más universidades, deberá presentar las notas obtenidas en cada una de ellas, además de los respectivos certificados de convalidación de ramos cursados	Certificado de notas de pregrado (puede ser fotocopia simple). Puede estar vencido. Si se cursó la carrera en más de una universidad, debe presentar las notas obtenidas en cada una y el respectivo certificado de convalidación de ramos cursados. Lo relevante es claridad en cuanto al promedio de notas de pregrado.
e) Certificado original de la nota obtenida por el/la candidato/a en el examen de grado, ya sea que se indique, clara y expresamente, en el certificado de concentración de notas o en un certificado aparte. No se aceptará certificado de grado de licenciado.	Se elimina este requisito.
f) Certificado original de la Corporación	Se elimina este requisito.

de Asistencia Judicial en la que el/la candidato/a hubiere realizado su práctica profesional, donde consten los resultados obtenidos en dicha práctica.	
g) Declaración jurada simple donde conste que el/la candidato/a no está afecto/a a las inhabilidades que establece el artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales, cuya fecha de emisión no sea superior a 90 días contados hacia atrás desde la fecha de cierre del concurso respectivo.	Se mantiene pero con formato descargable que el postulante deba llenar con sus datos, fecha y firma.
h) Certificado original de antecedentes emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, cuya fecha de emisión no sea superior a 90 días contados hacia atrás desde la fecha de cierre del concurso respectivo.	Se mantiene.
i) Declaración jurada simple, donde el/la candidato/a indique que tiene salud compatible con el cargo de Juez y que no tiene inconvenientes para desempeñar la función judicial en cualquier sede del Poder Judicial a lo largo del país, cuya fecha de emisión no sea superior a 90 días contados hacia atrás desde la fecha de cierre del concurso respectivo	Se elimina. La salud compatible se verifica al ingresar al servicio.
j) Tratándose de postulantes que hayan estudiado o rendido el examen de grado en el extranjero, se realizará la respectiva conversión de notas a escala de 1 a 7. Además, dichos postulantes deberán adjuntar un certificado emitido por la autoridad que corresponda donde se señale la equivalencia de la escala de notas de la universidad extranjera con la escala de 1 a 7, con especial referencia a la nota mínima de aprobación. Asimismo, se practicará la conversión de notas indicada en el inciso precedente, tratándose de alumnos/as de universidades chilenas con escalas de notas distintas de 1 a 7	Se elimina y queda como procedimiento interno si se llegase a presentar la situación.
Los/as postulantes deberán señalar en su postulación un correo electrónico para efectos de ser notificados durante todas las etapas	Se agrega que la Academia Judicial podrá solicitar antecedentes para verificar la información suministrada por el/la postulante durante el transcurso del

<p>del proceso de postulación y selección, entendiéndose como suficientes las notificaciones efectuadas a dicho correo electrónico. No se aceptarán postulaciones que no acompañen todos los antecedentes requeridos o fuera de plazo. Sin perjuicio de lo dispuesto, con antelación al inicio de cada curso, el Consejo Directivo de la Academia Judicial podrá solicitar documentación adicional, debiendo comunicarse esta exigencia conjuntamente con el llamado a postulación.</p>	<p>proceso de selección y que, en caso de requerirlo, podrá solicitar información adicional.</p>
---	--

Examen de conocimientos jurídicos

El ejercicio de diagnóstico realizado considera al examen de selección múltiple como una instancia que se alinea con los objetivos evaluativos del proceso de selección, pero que tiene un potencial de mejora, radicado fundamentalmente en la forma en que se construyen las preguntas, se estructura la prueba y cómo se evalúa. En relación a las preguntas que conforman el examen, se consideró que varias de éstas solo permiten constatar capacidades memorísticas distanciándose, por tanto, de aquello que el proceso de selección debiera detectar en materia de comprensión y aplicación del derecho conforme al perfil de ingreso reformulado. Por esta razón, se propone construir preguntas que presenten una breve situación fáctica con respuestas en forma de alternativa, que requieran que el postulante deba realizar un ejercicio cognitivo de mayor nivel para responder correctamente. Dado este cambio y al análisis de los patrones de respuesta de las pruebas, que demostró que las últimas preguntas de cada examen presentaban menores tasas de respuestas, se propone, asimismo, limitar el número de preguntas que conforman el examen de selección múltiple a 90 preguntas en total y mantener el tiempo de rendición de la prueba en 2 horas y media.

Actual examen de alternativas	Propuesta
140 preguntas	90 preguntas
2 horas y media	2 horas y media
Se contienen 1 o más preguntas por cada una de las materias enunciadas en el temario.	Se seleccionan temáticas dentro del temario para realizar preguntas en base a casos que combinen aspectos sustantivos y procesales.

<p><u>Programa regular:</u> 46 preguntas Derecho público 38 preguntas Derecho civil 35 preguntas Derecho procesal 21 preguntas Derecho penal</p> <p><u>Programa especial:</u> 50 preguntas Derecho público y procesal orgánico 40 preguntas temario optativo (familia, laboral, civil, penal)</p>	<p><u>Programa regular:</u> 18 casos con 5 preguntas cada uno: 6 casos Derecho público (30 pgtas.) 6 casos Derecho civil y procesal civil (30 pgtas.) 6 casos Derecho penal y procesal penal (30 pgtas.)</p> <p><u>Programa especial:</u> 18 casos con 5 preguntas cada uno: 9 casos Derecho público y procesal orgánico 9 casos temario optativo (civil, penal, laboral o familia)</p>
<p>Temario Programa regular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modificar temario para facilitar la construcción de enunciados con situación fáctica (parte especial penal). - Incorporar al temario materias de relevancia al tiempo del respectivo examen o de reciente publicación.

Evaluación psicométrica

En relación al proceso de evaluación psicométrica, el ajuste principal es que se elimina la instancia de entrevista grupal. Esta decisión radica en que las competencias revisadas por esta actividad ya son evaluadas por dos instancias más (en la entrevista y/o abordadas por las pruebas aplicadas), salvo la competencia de comunicación oral que es evaluada en la entrevista, pero además, en la etapa de entrevista final. Una segunda modificación es reemplazar el test de habilidad mental general utilizado para evaluar el constructo de capacidad de análisis por uno más específico de pensamiento crítico. Se entiende por pensamiento crítico el uso de la lógica y razonamiento para identificar las fortalezas y debilidad de las soluciones alternativas, conclusiones o aproximaciones, constituyendo así un predictor de la ejecución de la toma de decisiones de las personas. Se propone evaluar el pensamiento crítico en vez de la habilidad mental general, buscando una mayor especificidad y sensibilidad en la evaluación de las habilidades cognitivas, en una población con características específicas y que ya ha sido filtrada (por título de abogado/a, por pruebas de conocimientos). El pensamiento crítico aparece como una opción más ajustada a la población que postula y a las características del cargo al que postulan. Por último, se propone incorporar a esta etapa la redacción *in situ* de una carta de

motivación, como insumo a la entrevista individual y entrevista final con la comisión del Consejo Directivo la que siendo dirigida en cuanto a su tema y redactada en un tiempo determinado otorgaría mayor información sobre la claridad y la coherencia de las motivaciones del postulante, así como de su capacidad de redacción y argumentación. Por otra parte, este modo de redacción evita el uso de inteligencia artificial para la elaboración de la carta de motivación.

Sistema actual	Propuesta
Entrevista individual	Se mantiene
Test de habilidad mental: test de inteligencia (Fix o Wonderlic)	Test de habilidad mental: se sustituye por test de pensamiento crítico (WGCTA)
Test de personalidad (16pf y MMPI2)	Se mantiene
Entrevista grupal	Se elimina
Revisión de referencias laborales	Se mantiene
	Carta de motivación se redacta al momento de rendir la evaluación psicométrica.

Entrevista personal ante la comisión de Consejo

Se estimó que la dinámica de esta entrevista, tal como se define en el documento “Lineamientos entrevista Consejo Directivo” es el correcto, lo que se ha verificado con su funcionamiento práctico. Sí parece necesario introducirle cambios a la pauta de evaluación que debe llenar cada consejero, pues establece demasiadas dimensiones a considerar, superponiéndose algunas.

Sistema actual	Propuesta
Se debe evaluar, con nota de 1 a 7, las siguientes dimensiones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad de la trayectoria académica y profesional. 2. Claridad y coherencia en las motivaciones para ingresar al escalafón primario del Poder Judicial. 3. Conocimiento y comprensión del entorno al que ingresaría (Poder Judicial). 4. Capacidad argumentativa y valorativa. 5. Desempeño global durante la entrevista (actitud, 	Se propone circunscribir las dimensiones a las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se mantiene. 2. Se mantiene. 3. Se mantiene. 4. Se elimina. 5. Se elimina.

comunicación efectiva, discurso coherente, etc.).	
---	--

Resultado final del proceso de selección

Actualmente, es la entrevista ante la comisión del Consejo la que determina absolutamente el éxito o fracaso en el proceso de selección, sin que haya ningún tipo de ponderación del desempeño obtenido por el o la postulante a lo largo del proceso. Se propone que la entrevista siga teniendo un peso significativo en la decisión final, pero que también se incorporen los resultados de las etapas previas.

Sistema actual	Propuesta
El resultado de la entrevista determina el resultado final del proceso	<p>El resultado final se obtiene de la siguiente ponderación de las etapas que integran el proceso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. <u>Conocimientos 30%</u>: Esta nota se calcula de la siguiente manera: 20% notas obtenidas en la Universidad, 35% nota obtenida en el examen alternativas y 45% nota obtenida en el examen de casos 7. <u>Examen psicométrico 20%</u>: Para estos efectos se le asignará una nota de “7” a quienes hayan sido calificados como recomendables y una nota de “5” a quienes hayan sido calificados como recomendables con observaciones. 8. <u>Entrevista personal 50%</u>: Promedio de las notas asignadas por todos los entrevistadores.

Otros cambios que se proponen

- a) El artículo 26 del Reglamento se refiere a la posibilidad de postular nuevamente a las futuras convocatorias del Programa de Formación, estableciendo un límite para la repostulación en caso de haberse rendido examen psicométrico en dos procesos de selección en un mismo año calendario, situación en la cual solo se podrá volver a

postular al año subsiguiente. Se produce, como consecuencia, un gran número de repostulantes a cada proceso, los cuales rinden de manera consecutiva varios exámenes de conocimiento, sin límite, pues no avanzan a la etapa psicométrica. Esta circunstancia produce la necesidad de una constante renovación de las bases de preguntas, por una parte, más la práctica nociva de “probar suerte” rindiendo las distintas pruebas sin que haya una evolución o mejora de parte del o de la postulante. La propuesta es la siguiente:

Norma actual	Propuesta
<p>Artículo 26°. Postulaciones futuras. Los/as postulantes que no fueron seleccionados/as podrán presentarse a las futuras convocatorias, debiendo, en tal caso, rendir nuevamente los exámenes que la Academia determine. Sin perjuicio de lo anterior, el/la postulante que hubiere rendido examen psicométrico en dos procesos de selección, sean consecutivos o no, en un mismo año calendario, sólo podrá volver a postular al año subsiguiente. Se podrá conformar una lista de espera con los participantes no seleccionados a fin de proveer la vacante en caso que un/a candidato/a seleccionado/a no pudiere, por cualquier causa, participar en el curso del programa de formación a que postuló.</p>	<p>Artículo 26° Los/as postulantes que no fueron seleccionados/as podrán presentarse a las futuras convocatorias, debiendo, en tal caso, rendir nuevamente los exámenes que la Academia determine. Sin perjuicio de lo anterior, el/la postulante que hubiere rendido cualquiera de los exámenes a que alude el artículo 22 precedente, en dos procesos de selección, sean consecutivos o no, en un año calendario, sólo podrá volver a postular al año subsiguiente.</p> <p>En el caso que dos o más procesos de selección coincidan temporalmente y el/la postulante postulara a todos ellos, los resultados obtenidos en el primer proceso, en las evaluaciones a que aluden los artículos 22 y 23 precedentes, se convalidarán automáticamente para los siguientes.</p>

- b) El artículo 32 del reglamento se refiere a la obligación de realizar postulaciones a cargos del escalafón primario para los egresados y las egresadas del Programa de Formación. En sesión de Consejo Directivo de 30 de agosto de 2023 se acordó levantar, en el caso del Programa de Formación especial, la exigencia de postular a cargos de sexta o séptima categoría, actualmente vigente. La propuesta es suprimir dicha exigencia del Reglamento y traspasarla a los contratos de los y las estudiantes del Programa de Formación regular.

Norma actual	Propuesta
<p>Artículo 32°. Postulaciones a cargos del escalafón primario. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos anteriores de este reglamento, la obligación de</p>	<p>Artículo 32°. Postulaciones a cargos del escalafón primario. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos anteriores de este reglamento, la obligación de</p>

<p>postular a cargos del escalafón primario del Poder Judicial se entenderá cumplida si el/la egresado/a del respectivo programa de formación postula a lo menos a tres concursos del escalafón primario del Poder Judicial. Al menos una de dichas postulaciones deberá ser a un cargo de sexta o séptima categoría. El cumplimiento de la obligación deberá ser acreditada mediante la entrega a la Academia del documento debidamente certificado por la corte de apelaciones respectiva en que conste la oposición al concurso.</p>	<p>postular a cargos del escalafón primario del Poder Judicial se entenderá cumplida si el/la egresado/a del respectivo programa de formación realiza postulaciones admisibles a lo menos a tres concursos del escalafón primario del Poder Judicial. El cumplimiento de la obligación deberá ser acreditada mediante la entrega a la Academia del documento debidamente certificado por la corte de apelaciones respectiva en que conste la oposición al concurso.</p>
---	---

II. POLÍTICA Y PLAN ANTIFRAUDES.

PLAN ANTIFRAUDES ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE

I. Antecedentes.

En el informe de la auditoría realizada a los Estados Financieros de la Academia Judicial para los años 2021-2022, la empresa auditora Landa Auditores Ltda., recomendó, entre otras medidas, elaborar un plan antifraude, con el fin de prevenir y reaccionar frente a este tipo de situaciones, el cual debería identificar las áreas y actividades de mayor riesgo en su operación. Lo anterior debiera redundar en una mayor y más efectiva protección de sus activos.

II. Introducción.

El Plan de Medidas Antifraudes (en adelante, el “Plan Antifraudes” o “Plan”) detalla los principios de gestión, prevención, detección, corrección y persecución del fraude en el seno de la Academia Judicial con motivo de la ejecución de sus fondos, incluyendo igualmente las medidas de prevención o mitigación de conflicto de intereses que surjan en la ejecución de los mismos.

El presente Plan estructura las medidas antifraude en torno a los cuatro elementos clave del denominado «ciclo antifraude»: **prevención, detección, corrección y persecución**. Asimismo, prevé la realización, por la entidad de una evaluación del riesgo, impacto y probabilidad de riesgo de fraude en los procesos clave de la ejecución de fondos en la Academia Judicial y en especial su revisión periódica, bienal o anual según el riesgo de fraude y, en todo caso, cuando se haya detectado algún caso de fraude o haya cambios significativos en los procedimientos o en el personal.

II. Alcances y ámbito de aplicación del Plan.

El presente Plan Antifraude del ACADEMIA JUDICIAL es aplicable a:

- a. Todas las personas que integren la Academia Judicial, así como quienes, de cualquier modo, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la Academia Judicial u ostenten facultades en la organización y control a su respecto;
- b. Todas aquellas personas contratadas por la Academia Judicial conforme la ley 19.346, que intervienen en la asignación y ejecución de sus fondos, y
- c. Todas aquellas otras personas naturales o jurídicas que de algún modo (en virtud de un contrato o cualquier otra clase de acuerdo) colaboren en la ejecución de las tareas que realiza la Academia y que sean receptores de fondos, o en la elaboración y/o

remisión de la información que respecto de la gestión de los fondos fuera requerida por las autoridades competentes.

III. Medidas preventivas.

1. Matriz de Riesgos. Con el fin de contar con una evaluación inicial, que permita dar seguimiento sobre los distintos niveles de riesgo y de cumplimiento de los controles específicos establecidos para la mitigación de esos mismos riesgos de fraude, la Academia Judicial elaboró la matriz que se anexa al presente plan (Anexo N° 1). En ella se valora la probabilidad de producción de cada riesgo de fraude detectado.

Dichos riesgos deberán ser gestionados para prever su ocurrencia. Para tales efectos se utilizarán las pautas y guías proporcionadas en el documento técnico N°70 -versión 0.2- del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, el cual está basado principalmente en la Norma Chilena NCh-ISO 31000:2012, Gestión de Riesgo – Principios y Orientaciones, y en menor medida en el Marco de Gestión de Riesgos Corporativos ERM – COSO II.

2. Denuncias. Con el fin de proporcionar a cualquier persona interesada -interna o externa- una vía sencilla y eficaz para dar a conocer hechos que pudiesen revestir caracteres de fraude contra la institución, se implementará un canal de denuncias, a través de la página web de la Academia Judicial.

3. Funciones y auditoría. La Academia Judicial explicitará en su estructura organizativa un reparto claro y segregado de funciones y responsabilidades en los diferentes procesos y subprocesos que intervienen en la ejecución de fondos, actividades que serán objeto de revisión periódica por parte de la administración y que serán anualmente auditadas por una empresa externa e independiente, seleccionada mediante licitación dirimida por el Consejo Directivo de la institución.

IV. Conflicto de intereses.

1. Alcances.

La Ley N° 20.880 Sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses y su reglamento regula la práctica de la función pública desde el principio de probidad, para prevenir conflictos de interés y estructurar una declaración de intereses y patrimonio que dé cuenta de donde permanecen los intereses de las autoridades y funcionarios y a cuánto asciende su patrimonio, entre otros.

Existe conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él determinados por la ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias.

Aun cuando la Academia Judicial no se enmarca bajo el alero de esta ley, en el año 2020 su Consejo Directivo en sesión ordinaria N°394, aprobó que el Director, Subdirectora y el Coordinador de Administración y Finanzas se sometían a la Ley del Lobby, en los mismos términos que lo hace el Poder Judicial.

Estos funcionarios, además, deben realizar declaraciones de Patrimonio e Intereses, las cuales están disponibles para cualquier persona interesada a través de la página web institucional. Estas declaraciones deberán ser actualizada en el mes de marzo de cada año y, en el caso de cese de funciones, actualizarse por última vez dentro de los treinta días corridos siguientes al cese.

Con el fin de salvaguardar la existencia de posibles conflictos de interés en cualquier acto, negociación, contrato u operación en el que concurren el interés de la Academia Judicial y el de cualquier persona a la que le resulta aplicable el presente plan, sea este o no de carácter económico, cada una de esas personas que participe como evaluador o evaluadora en un proceso de licitación o concurso de la Academia Judicial deberá

firmar una declaración jurada simple donde se indique que no tiene conflicto de intereses involucrado, evitándose así que pueda privilegiarse el interés propio por sobre los mejores intereses de la Academia Judicial.

Para estos efectos, se entiende que hay o puede haber conflicto de interés, cuando en el acto intervienen:

- a. Personas vinculadas a quien hace la declaración por parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive;
- b. Sociedades de personas en donde los directores, gerentes o sus parientes ya individualizados, formen parte;
- c. Sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que sus directores, gerentes o los parientes de éstos, ya individualizados, sean accionistas, y
- d. Sociedades anónimas abiertas en que sus directores, gerentes o los parientes, ya individualizados, sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital.
- e. Personas con las que se tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- f. Personas naturales o jurídicas, interesadas directamente en el asunto, con las que se tenga una relación de servicio o a quienes se les haya prestado en los dos últimos años servicios profesionales de todo tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. Medidas para prevenir situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses.

- a. Se deberá comunicar al personal de la entidad sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y de las formas de evitarlo.
- b. Quienes participen como parte integrante de una Comisión evaluadora en un proceso de selección o adjudicación de un concurso o licitación, deberán suscribir una Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses (DACI) conforme al modelo anexo al presente documento (Anexo N° 2).

El responsable de gestionar cada proceso de selección, licitación o concurso, se encargará de recopilar de cada interviniente la respectiva declaración de

ausencia de conflicto de intereses, asegurándose de que la persona en cuestión sea consciente de la necesidad de declarar sin demora cualquier cambio en su situación.

Las DACI deberán de constar como información obligatoria y adjuntarlas a las actas de adjudicación correspondiente de cada proceso de licitación o concurso.

3. Medidas para abordar los posibles conflictos de intereses.

- a. Ante la comunicación de existencia de un posible conflicto de intereses la autoridad pertinente dentro del Academia Judicial velará por que la persona de que se trate cese cautelarmente toda actividad en el proceso afectado, mientras se investiga la trascendencia que pueda tener dicha situación de conflicto de intereses en la ejecución del proyecto, y si la persona afectada ha de ser definitivamente separada del mismo, y ser reemplazada, si así se requiere.
- b. Cualquier miembro de la Academia Judicial que tenga conocimiento de cualquier circunstancia que pueda ser constitutiva de conflicto de intereses y afecte a otro funcionario o funcionaria deberá denunciarla a través del canal de denuncias antifraude.
- c. En el caso de que se descubriese, vía denuncia o por cualquier otro medio, que una persona afectada por una situación de conflicto de intereses en relación con un determinado proceso no lo hubiese comunicado de la forma como se indica precedentemente, la persona en cuestión será objeto del correspondiente sumario disciplinario.
- d. Se deberán examinar las actuaciones que hubiesen podido estar afectadas por la situación de conflicto de intereses descubierta y para hacer una evaluación de los daños que dicha actuación ha podido causar al buen fin del proceso afectado, adoptando las medidas reparadoras oportunas.
- e. Se deberá analizar, en caso de incumplimiento de comunicación de conflicto de intereses, si dicho incumplimiento ha sido puntual o sistémico. Si es puntual, corregir las consecuencias para el caso concreto. Pero si es sistémico, además de corregir las consecuencias, deberá revisarse el procedimiento para adoptar las medidas correctivas oportunas.

- f. La dirección creará y llevará un registro de cualquiera conflicto de intereses que haya sido declarado y/o investigado, incluyendo referencias a los procesos disciplinarios efectuados respecto de los conflictos de intereses no declarados y, en su caso, de las sanciones impuestas.

V. Medidas reactivas.

Ante el conocimiento por medio de denuncia o cualquiera otra vía de la comisión de hechos que pudiesen constituir conductas fraudulentas que pongan en riesgo los principios y valores o el cumplimiento de las medidas y controles implantados para evitar o minimizar el riesgo de fraude conforme el presente instrumento, se deberá seguir el procedimiento que se indica a continuación:

- a. En caso de indicios o denuncia, el director o directora deberá abrir un expediente, analizar preliminarmente los antecedentes y emitir informe motivado sobre la procedencia o no de iniciar una investigación de los mismos. Si la denuncia fuere contra el director o directora, esta determinación la tomará el Consejo Directivo. En el caso de que los hechos aún no fueran susceptibles de ser calificados como conducta fraudulenta, pero si no se actuara podrían acabar siéndolo, podrán darse instrucciones con el fin de tomar medidas preventivas.
- b. Si debiese dirigirse investigación contra algún o alguna funcionario de la Academia se seguirá para ello el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si la investigación se dirigiese sobre otras personas, se seguirá el procedimiento que se indica a continuación.
- c. Se abrirá una investigación sumaria reservada, lo cual será comunicada a la persona investigada, para lo cual se nombrará a un sumariante de entre los y las coordinadores de la Academia. Esta persona realizará las diligencias de investigación que resulten pertinentes, ya sea que las decrete de oficio o a petición de la persona investigada. Al término de las mismas propondrá el archivo de la denuncia o emitirá un informe con los antecedentes que confirman la verosimilitud de la denuncia y de su relevancia jurídica.

- d. En este último caso, el Director, tras evaluación del informe elaborado por el sumariante, dará traslado del resultado al denunciado para alegaciones, fijándole un plazo para ello.
- e. Vencido ese plazo y recibidas o no las alegaciones, el Director dictará una resolución, en que adopte alguna de las medidas siguientes:
 - i. Denunciar el hecho del que ha tenido conocimiento, si reviste caracteres de delito, ante las competentes autoridades competentes.
 - ii. Suspender las relaciones profesionales con las personas presuntamente partícipes en relación con los hechos investigados.
 - iii. Analizar si la incidencia ha sido puntual o sistémica, a efectos de una eventual corrección de la matriz de riesgos y controles.
 - iv. Comunicar al Consejo Directivo y al denunciante, un resumen de las diligencias realizadas, el hecho descubierto y las medidas correctivas o adoptadas.
- f. La custodia y archivo de las denuncias recibidas serán responsabilidad de la Dirección.
- g. La dirección garantizará la no actuación contra los denunciantes o sus intereses, sin perjuicio de la responsabilidad personal del autor de denuncias que se reputen falsas, contrarias a la mala fe y realizadas con la mera intención de socavar la reputación profesional o buen nombre de las personas denunciadas o de la propia Academia Judicial.

VI. Otras medidas.

Una vez aprobado el plan por el Consejo Directivo de la Academia Judicial, este será comunicado y difundido en toda la organización. Tratándose del personal de la institución se hará referencia al mismo en los respectivos contratos de trabajo. Igualmente se hará referencia al plan en las bases de las licitaciones que convoque la institución y en los contratos que se deriven de ellas.

Además de mantener en el tiempo las acciones de difusión del plan, la dirección deberá:

- a. Realizar un seguimiento permanente del proceso de implantación de las medidas de prevención;
- b. Informar al Consejo Directivo, al menos una vez al año o cuando este lo requiera, de las denuncias recibidas;
- c. Analizar las modificaciones legislativas y demás novedades que puedan afectar al Plan, y
- d. Proponer al Consejo Directivo cualquier modificación del Plan de Medidas Antifraude o de los documentos que lo integran.

III. TUTORES PROGRAMA DE FORMACIÓN.



ACADEMIA
JUDICIAL
CHILE

Tutores tribunales mixtos

Aguayo Dolmestch	Claudia Alejandra	Juzgado de Letras y Garantía	Bulnes
Bobadilla García	Macarena	Juzgado de Letras y Garantía	Cabrero
Grez Fuenzalida	Rodrigo Alfredo	Juzgado de Letras y Garantía	Puerto Aysén
Henríquez Contreras	Sergio Andrés	Juzgado de Letras y Garantía	Quintero
Massri Ergas	Lucía Alejandra	Juzgado de Letras y Garantía	Paillaco
Maureira Cáceres	Marcela Andrea	Juzgado de Letras y Garantía	Petorca
Reyes Pradenas	René Alexander	Juzgado de Letras y Garantía	Calbuco
Sánchez Gutiérrez	Víctor Leopoldo	Juzgado de Letras y Garantía	Pichilemu
Seura Gutiérrez	Cristian Manuel	Juzgado de Letras y Garantía	La Unión
Vera Barahona	Alejandra	Juzgado de Letras y Garantía	Andacollo

Tutores tribunales civiles

Chacón Arancibia	Susana	1° Juzgado Civil	San Miguel
Eyzaguirre Flores	Isabel Melissa	8° Juzgado Civil	Santiago
Franulic Gómez	Matías Andrés	29° Juzgado Civil	Santiago
García Charles	Cristián Marcelo	1° Juzgado Civil	Puente Alto
Hernández Jara	Patricio Ernesto	11° Juzgado Civil	Santiago
Jorquera Binner	María Soledad	5° Juzgado Civil	Santiago
Müller Ugarte	Rommy Natalia	6° Juzgado Civil	Santiago
Ortiz Valenzuela	Susana Isabel	16° Juzgado Civil	Santiago
Rodríguez Muñoz	Susana Elizabeth	25° Juzgado Civil	Santiago
Veloso Burgos	Claudia Natalia	28° Juzgado Civil	Santiago
Zuñiga Alwayay	Isabel Margarita	1° Juzgado Civil	Santiago

Tutores tribunales familia

Arenas Paredes	Jessica Alejandra	2° Juzgado de Familia	Santiago
Bravo Ramírez	Francisco Javier	Juzgado de Familia Pudahuel (D) titular Melipilla	Pudahuel
Bruna Machuca	Lorena Andrea	1° Juzgado de Familia	Santiago
Cotapos Ulloa	Elena Andrea	2° Juzgado de Familia	Santiago
Felíú Slater	Constanza	3° Juzgado de Familia	Santiago
Garay Herrera	Eliana Alejandra	Juzgado de Familia	San Bernardo
Hernández Muñoz	Luisa Andrea	1° Juzgado de Familia	Santiago
Hidalgo Herrera	Carlos Osvaldo	1° Juzgado de Familia	San Miguel
Hoyuelos De Luca	Karen Gigliola	1° Juzgado de Familia	Santiago
Maldonado Escudero	Pedro Daniel	4° Juzgado de Familia	Santiago
Mellado Sagredo	Patricio Andrés	Juzgado de Familia	Colina
Núñez Bustamante	Mónica Isabel	2° Juzgado de Familia	San Miguel
Oyarzo Kramm	Tania	Juzgado de Familia de Pudahuel	Santiago
Padilla Bustos	Soraya	Juzgado de Familia	Melipilla
Parada Garay	María Soledad	Juzgado de Familia	Peñaflor
Rebolledo Rojas	Macarena del Pilar	2° Juzgado de Familia	Santiago
Vielva Iriondo	Soledad Carolina María	Juzgado de Familia	Pudahuel

Tutores tribunales laborales

Flores Canevaro	Lorena	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Guajardo Espinoza	Mauricio	1° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Henríquez Contreras	Mario Felipe	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Ledezma Miranda	Liliana Luisa	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Luengo Portilla	Carolina Andrea	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Petit-Laurent Eliceiry	Germaine Nicole	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Quiroz Alvarado	María Teresa	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Ramírez Urquiza	Eduardo Alejandro	1° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Ramírez Valenzuela	Moira Paola	Juzgado de Letras del Trabajo	Puente Alto
Riffo Orellana	Víctor Manuel	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago
Soler Merino	Andrea Paola	2° Juzgado de Letras del Trabajo	Santiago

Tutores tribunales garantía

Alvarado Aguirre	Claudio Eduardo	Juzgado de Garantía	Melipilla
Arala Riffo	Jacqueline Karen	14° Juzgado de Garantía	Santiago
Avilés Mellado	Luis Francisco	8° Juzgado de Garantía	Santiago
Bellaíta Queralto	Mónica Patricia	2° Juzgado de Garantía	Santiago
Cappello Valle	Carla Valeria	7° Juzgado de Garantía	Santiago
Cayo Ardiles	Rodrigo Alberto	11° Juzgado de Garantía	Santiago
Dattas Zapata	Marcela Alejandra	15° Juzgado de Garantía	Santiago
Díaz-Muñoz Bagolini	Andrea Fabiola	4° Juzgado de Garantía	Santiago
Figueroa Astudillo	Marcia Irene	7° Juzgado de Garantía	Santiago
Gajardo Benítez	Carolina Isabel	1° Juzgado de Garantía	Santiago
García León	Rodrigo Agustín	2° Juzgado de Garantía	Santiago
Gutiérrez Moya	Carlos Daniel	5° Juzgado de Garantía	Santiago
Guzmán Fuenzalida	Fernando	1° Juzgado de Garantía	Santiago
Hernández Pérez	Rodrigo	Juzgado de Garantía	Puente Alto
Herrera Cortés Monroy	María Carolina	4° Juzgado de Garantía	Santiago
Herrera Ocares	Verónica Patricia	13° Juzgado de Garantía	Santiago
Mercado Rivas	Karin Lorena	8° Juzgado de Garantía	Santiago
Morales Pereira	Cristian Fabián	Juzgado de Garantía	San Bernardo
Moreno Bravo	María José	Juzgado de Garantía	San Bernardo
Muñoz Sepúlveda	Carlos Humberto	14° Juzgado de Garantía	Santiago
Orellana Pino	Soledad	9° Juzgado de Garantía	Santiago
Ovalle Bazán	Marcelo Ignacio	12° Juzgado de Garantía	Santiago
Palma Ruiz	Rodrigo Ignacio	6° Juzgado de Garantía	Santiago
Prenafeta Zúñiga	Felipe Andrés	Juzgado de Garantía destinado en el juzgado de letras del trabajo de San Miguel	Puente Alto
Reyes Candía	Carolina Ivonne	2° Juzgado de Garantía	Santiago
Salinas Hernández	María Carolina	10° Juzgado de Garantía	Santiago
Sánchez Rivera	Cristian Luis	7° Juzgado de Garantía	Santiago
Silva Opazo	Juan Carlos	9° Juzgado de Garantía	Santiago
Toncio Donoso	Cecilia Andrea	14° Juzgado de Garantía	Santiago
Valdés Peñailillo	Juan Carlos	8° Juzgado de Garantía	Santiago
Vega Sepúlveda	Valeria Magdalena	13° Juzgado de Garantía	Santiago
Vergara Maldonado	Mónica Andrea	15° Juzgado de Garantía	Santiago
Villegas Giscard	Cristian Daniel	Juzgado de Garantía	Puente Alto

Allende Leiva	Valeria Alejandra	2° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Cabrera Godoy	Patricia del Pilar	3° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Candia Burgos	Jorge	2° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Carvajal	Christian	5° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Díaz Manosalva	Raúl	2° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Fuentealba Zamora	Cristian Andrés	4° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
García Bocaz	Gladys Alejandra	7° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
García Mendoza	Hernán Bernardino	6° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
González Valenzuela	Nelsón Andrés	2° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Herrera Brümmer	Carola Alejandra	3° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Jorquera Torres	Mariela Cristina	3° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Ormeño Soto	Karina Irene	7° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Pérez Anker	José Santos	7° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Plaza Vásquez	Héctor Alejandro	7° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Rettig Espinoza	Mauricio Alfredo	2° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Riquelme González	Carmen Patricia	1° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Rodríguez Guerra	José Manuel	6° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Santos Silva	Claudia Andrea	3° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago
Soto Galdames	Cristián Alexis	4° Tribunal Oral en lo Penal	Santiago