

**GRUPO DE TRABAJO N°3**  
**CAPÍTULO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SUS GARANTÍAS**

**PROPUESTA DE MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
EN LA CARRERA JUDICIAL**

**1. Antecedentes**

En el año 2021, la Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI) lanzó la convocatoria para que los países miembros presentaran proyectos que abordaran temáticas relevantes para la administración de justicia. Ecuador, Guatemala y Panamá remitieron un proyecto con similares características que se enmarca en el Capítulo “*Régimen disciplinario y sus garantías*”; esta iniciativa fue seleccionada para ser trabajada en la XXI Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Entre los meses de marzo y abril del 2022, delegadas y delegados de las coordinaciones nacionales de los tres países, a través de mesas de trabajo, elaboraron una propuesta unificada del proyecto, el cual se presentó en la Primera Reunión Preparatoria de la XXI Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, que se realizó el 26, 27 y 28 de abril de 2022, en la Ciudad de México. El objetivo principal del proyecto es conocer, comparar y reflexionar sobre el marco normativo y jurisprudencial de los regímenes disciplinarios y sus garantías, de los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

A la iniciativa se adhirieron delegadas y delegados de Nicaragua, España, Chile, El Salvador, Costa Rica, Perú y República Dominicana. Entre junio y agosto del 2022, el grupo de trabajo elaboró el “Cuestionario de Identificación de Regímenes Disciplinarios en los Poderes Judiciales Iberoamericanos”, el cual consiste en bloques de preguntas con las que se pretende profundizar en el procedimiento disciplinario y resaltar las buenas prácticas aplicadas por los Poderes Judiciales en dicho ámbito; 18 países emitieron sus respuestas. El análisis preliminar de la información reportada por los países se presentó en la Primera Ronda de Talleres realizada los días 15 y 16 de septiembre del 2022 en Brasil. En esta reunión se contó con la participación de la delegada de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, María Soledad Granados Zambrano, con quien se resolvió ampliar el cuestionario con la inclusión de preguntas relacionadas con prácticas de violencia y acoso por razón de género y acoso u hostigamiento sexual en el Poder Judicial para identificar las propuestas que se están implementando en los países miembros de la CJI.

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados en el marco del proyecto y aprovechar la información recopilada, el grupo de trabajo desarrolló la propuesta de Manual de Buenas Prácticas sobre el Régimen Disciplinario en la Carrera Judicial, mismo que quedó aprobado previo a la Segunda Ronda de Talleres realizada los días 29, 30 y 31 de marzo de 2023 en Caracas, Venezuela.

En la Segunda Ronda de Talleres se adhirieron las delegadas de México, Honduras y Venezuela, así como se contó con la participación de la delegada de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, magistrada Roxana María Chacón Artavia. Posteriormente, las delegadas de Honduras

y Venezuela remitieron las respuestas al cuestionario anteriormente aludido, por lo que en total se obtuvo 20 respuestas al mismo.

## 2. Objetivos

### Objetivo general

Visibilizar las buenas prácticas que los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana han implementado dentro del proceso disciplinario aplicable a las juezas y los jueces.

### Objetivos específicos

1. Identificar las garantías del debido proceso aplicables en el ámbito disciplinario en contra de los jueces y las juezas.
2. Sugerir la adaptación y/o adopción de iniciativas que coadyuven a fortalecer el proceso disciplinario de los Poderes Judiciales.

## 3. Justificación

La convocatoria para la presentación de proyectos en el marco de la XXI Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, cuyo eje temático es “*Por una Carrera Judicial independiente y eficaz*” contempló dentro de sus sub temas el “*Control Disciplinario*” y, entre los criterios para el abordaje del mismo se consideró un apartado relacionado con el régimen de responsabilidades mediante procedimientos estrictamente apegados al principio de legalidad y las garantías del debido proceso, así como a los principios de independencia, imparcialidad y competencia de los órganos disciplinarios.

Cada uno de los deberes esenciales de un juez o una jueza se asocian, sin ninguna duda, a los fines y valores que deben inspirar y comprometer su cabal actuación, como personas servidoras públicas que imparten justicia, valor esencial en un estado constitucional y democrático de derecho.

Por tanto, se exige a todas las personas juzgadoras obrar adecuadamente, es decir, actuar conforme al deber ser: con sentido de responsabilidad, transparencia, honestidad, decencia, corrección, con absoluta probidad y mostrando conducta ejemplar, acorde con el alto rol que desempeña en la sociedad.

Para el caso del ejercicio de la potestad disciplinaria de los jueces y las juezas resulta imprescindible evaluar su conducta a partir de los altos estándares de buena conducta que le impone el ejercicio de su función jurisdiccional.

Contar con juezas y jueces idóneos es un requisito indispensable para que el Poder Judicial goce de credibilidad de la sociedad, de ahí que su actuación deba enmarcarse en parámetros de probidad que legitimen su conducta, al ser garante de la aplicación las leyes y la Constitución.

En ese contexto, someter a un juez o a una jueza a un procedimiento disciplinario a fin de evaluar si su actuación se encuentra o no fuera de los parámetros que exige el ejercicio de su investidura, supone necesariamente reconocer su independencia, el ejercicio pleno de su derecho a la defensa, y su derecho a obtener una decisión basada en hechos probados objetivamente como susceptibles de revisión.

El procedimiento disciplinario debe contar con todas las garantías propias del derecho sancionador, con el fin de establecer si el comportamiento que se enjuicia se ha ajustado o no a lo que el Legislador ha establecido como debido y deber ser; para, caso contrario, imponer la sanción disciplinaria que corresponda.

En tal sentido, el manual de buenas prácticas se constituye en un instrumento de referencia para verificar si los procedimientos disciplinarios cumplen con el debido proceso y, para que los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana, consideren la posibilidad de aplicar estrategias preventivas y correctivas en los procesos relacionados con el ámbito disciplinario a quienes imparten justicia.

La presente iniciativa se basa en los objetivos contemplados en las Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI), en los que se deja expresa la decisión de los países miembros de: “(...) c) *Generar estándares, referentes o modelos, validados internacionalmente, en los que se identifiquen los valores, principios e instituciones que deben inspirar las reformas y estimular los esfuerzos nacionales que desarrollan los Poderes Judiciales (...); e) Potenciar la creación de redes para la gestión del conocimiento y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en las distintas áreas de actuación de los sistemas judiciales; n) Promover la realización y publicación de estudios sobre temáticas de interés para los sistemas judiciales iberoamericanos.*”

#### 4. Introducción

En los últimos años, la rendición de cuentas de toda persona servidora pública ha tomado protagonismo, y en este contexto, la exigencia de responsabilidad hacia los funcionarios judiciales, particularmente, la disciplinaria, que debe tener una orientación que sopesa los intereses de la persona usuaria y, finalmente de la organización judicial.

Desde esa óptica, el juez o la jueza realiza una función compleja: supervisa y controla jurídicamente las actuaciones de otras instancias, dirime los conflictos entre particulares, pero también se les controla institucionalmente. Una herramienta de control de calidad es, en definitiva, el régimen disciplinario, normativa que supone la aplicación de *ius puniendi* del Estado, llamado a advertir y corregir el incumplimiento de los deberes funcionales en que incurren quienes ocupan esos cargos; actividad que ha de estar inmersa dentro de determinados parámetros jurídicos e institucionales para evitar su uso arbitrario.

Hoy en día, principios como legalidad, reserva de ley, culpabilidad, proporcionalidad, que inevitablemente fueron extraídos del Derecho Penal, pasan a formar parte de los regímenes disciplinarios de las personas juzgadas, teniendo como referente siempre la Constitución. De

hecho, una sentencia paradigmática que abona a lo afirmado anteriormente es la sentencia del 14 de marzo de 1972 del Tribunal Constitucional Alemán, que declara la vigencia del principio de legalidad y derechos fundamentales en las relaciones de sujeción especial<sup>1</sup>, esto es, entre las relaciones de derecho administrativo de las personas funcionarias o servidoras públicas y el Estado.

En definitiva, la llegada del Estado Constitucional y la relectura de los privilegios de la administración en materia sancionadora, permitió que la facultad para disciplinar a las juezas y los jueces fuere dotada de ciertas garantías materiales y procesales, entendiéndose que también era parte del *ius puniendi* del Estado, pudiendo llegar a afectar derechos e intereses de una persona servidora pública, máxime si esta era juez o jueza, puesto que la sanción no solo repercutía negativamente en la persona sancionada, sino que incidía en la forma que se juzgaba.

El Estado, para alcanzar sus fines, debe disponer de un régimen disciplinario para regular el comportamiento de su personal, estableciendo deberes y obligaciones, lo mismo que las faltas y las respectivas sanciones y procedimientos que se debe seguir para aplicarlas.

Ciertamente, hay deberes, mandatos y prohibiciones que son comunes para cualquier persona servidora del Estado, independientemente del rango y la función que desempeñe; pero en el caso de quienes administran justicia, por la función que deben desempeñar, se requiere una normativa exclusiva para exigir responsabilidad ante el incumplimiento de los deberes funcionales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado en reiteradas oportunidades, que las juezas y los jueces deben gozar de inamovilidad en sus cargos, la cual se traduce en un derecho a la permanencia en la Carrera Judicial y en “garantías reforzadas” de estabilidad, a fin de garantizar la independencia necesaria del Poder Judicial<sup>2</sup>. No obstante, esta inamovilidad no puede considerarse un blindaje, sino más bien, debe verse como una mera garantía jurídica que genera una estabilidad en el cargo, pero que no escapa, a fin de cuentas, de los controles disciplinarios de las acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones; es decir, que se constituye como una herramienta de control, pero a su vez es una garantía para la persona disciplinable.

Las denominaciones de las instituciones encargadas de sancionar a quienes ocupan la magistratura, juezas y jueces en representación del Estado varían, dependiendo de cada país; a manera de ejemplo, dicha potestad puede corresponder al Consejo de la Magistratura, a diferentes oficinas de control de la Magistratura, a la corte plena de la Corte Suprema de Justicia, a tribunales o departamentos de investigación judicial, Consejo de superintendencia-jurado de enjuiciamiento de magistrados, Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, entre otros.

En Iberoamérica se aplican diferentes modelos de control disciplinario. El factor esencial que define el modelo no es tanto la normativa, sino la ubicación institucional del órgano de control de

---

<sup>1</sup> Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal Alemán “Extractos de las sentencias más relevantes compiladas por Jürgen Schwabe”, pag. 48 y siguientes. <https://www.kas.de/de/home>

<sup>2</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de junio de 2009. Serie C No. 197, párr. 67.

la actividad disciplinaria, es decir, si está dentro de la estructura del poder judicial, fuera de este o si es una combinación de ambos. Y así han sido identificados los modelos autónomos, intraorgánicos y mixtos.

Si bien los modelos adoptados y las instituciones encargadas de disciplinar a jueces, juezas y magistraturas en los países de Iberoamérica, son muy distintos y variados, los fines perseguidos son los mismos: ser una herramienta de control de parte del Estado; brindar a la persona disciplinable las garantías suficientes de permanencia en el servicio; evitar arbitrariedades de la autoridad sancionadora; y, ser un mecanismo efectivo de control y garantía de los derechos de ciudadanía frente al poder.

De esta manera ha sido posible identificar una serie de buenas prácticas, algunas inclusive coincidentes entre países de la región iberoamericana, que son el fundamento del Manual que a continuación se presenta.

#### **5. Garantías aplicables al Régimen Disciplinario en la Carrera Judicial**

La Convención Interamericana de Derechos Humanos en su artículo 8 menciona las “garantías judiciales” que refieren a un sistema de garantías que condicionan el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y que buscan asegurar que la persona inculpada o imputada no sea sometida a decisiones arbitrarias, toda vez que se deben observar “las debidas garantías” que aseguren, según el procedimiento de que se trate, el derecho al debido proceso<sup>3</sup>.

Los procedimientos disciplinarios deberán tramitarse bajo las garantías del debido proceso que, conforme ha señalado la Corte IDH, comprenden aquel conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que pueda afectarlos<sup>4</sup>.

Como lo ha recomendado la Corte IDH, la normatividad orientada a juzgar disciplinariamente a las personas juzgadas debe buscar la protección de la función judicial al evaluar su desempeño en el ejercicio de sus funciones (Caso Bernal vs Perú).

Entre los principios, derechos y garantías aplicables a los procesos disciplinarios en contra de jueces, juezas y magistraturas de los Poderes Judiciales de los países parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana, se reconocen en común, las siguientes:

---

<sup>3</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 12: Debido Proceso, p. 10.

<sup>4</sup> *Ibíd.*

### **5.1. Principio de legalidad**

Ninguna persona juzgadora podrá sancionarse por una conducta que no se encuentre tipificada como falta disciplinaria al momento de su comisión. Ello implica:

- a) Una predeterminación normativa, con el mayor rigor que sea posible, de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes.
- b) Que tal tipificación ha de hacerse a través de una norma con rango legal.

### **5.2. Presunción de inocencia**

Se presumirá la inocencia de toda persona integrante de la Carrera Judicial que sea sometida a una actuación disciplinaria. Consecuentemente:

- a) No podrá imponerse sanción sin una previa actividad probatoria sobre la cual el órgano resolutorio pueda fundamentar un juicio razonable de culpabilidad.
- b) Todo medio de prueba habrá de ser llevado al procedimiento con las debidas garantías.
- c) La carga de la actividad probatoria pesará sobre quien mantenga la acusación, nunca sobre la persona acusada.
- d) La resolución expresará los elementos fácticos que se consideren demostrados y explicará el razonamiento por el que se llega a una convicción de inocencia o culpabilidad, con referencia tanto a la realidad del hecho sancionable, como a la participación o no de la persona disciplinable.

### **5.3. Principio de inmediación**

Quienes sean parte en el proceso disciplinario tendrán derecho a estar presentes en la práctica de las pruebas y en cualquier otro acto que deba llevarse a cabo de forma contradictoria.

### **5.4. Principio de imparcialidad**

Los órganos disciplinarios actuarán con total sujeción a la legalidad vigente, sin propósito anticipado ni prevención en favor o en contra de la persona a la que se impute la comisión de una falta; y lo harán con plena objetividad e independencia.

### **5.5. Principio de tutela efectiva**

Todo procedimiento disciplinario se resolverá mediante pronunciamiento fundado jurídicamente, dictado en tiempo razonable.

Se garantizará a la persona sometida al mismo:

- a) El derecho a ser oída y a formular las alegaciones que considere oportunas en los momentos que la norma procedimental establezca.

- b) El derecho a proponer, en la fase procedimental que se determine, los medios de prueba oportunos para defenderse de los hechos que se le imputen.
- c) El derecho a no declarar contra sí misma, ni a confesarse culpable.
- d) Su presunción de inocencia.
- e) No ser sancionada por una falta de naturaleza distinta de la propuesta por quien instruye, ni los hechos delimitados por éste podrán ser variados en la resolución sancionadora.

#### **5.6. Motivación de los pronunciamientos disciplinarios**

El pronunciamiento que resuelva el procedimiento disciplinario deberá encontrarse lo suficientemente motivado como para que la persona afectada por las actuaciones pueda saber, sin ninguna duda, las razones fácticas y jurídicas por las que el órgano enjuiciador tomó su decisión, y en su caso, los argumentos conforme a los cuales se ha graduado el castigo impuesto.

#### **5.7. Derecho de defensa**

Tal motivación deberá permitir, sin excepción, la defensa de la persona disciplinada ante los órganos revisores.

Toda persona sometida a una actuación disciplinaria tendrá derecho a ser asistida por un defensor o una defensora.

#### **5.8. Non bis in ídem**

Ninguna persona integrante de la carrera judicial podrá ser juzgada ni castigada dos veces por los mismos hechos.

Solo podrán perseguirse penal y disciplinariamente los mismos hechos cuando el interés jurídicamente protegido que intenten salvaguardar sendas normativas, sea distinto.

#### **5.9. Principio de celeridad**

El procedimiento se impulsará de oficio, y su normativa reguladora estará orientada a que su impulso y resolución se desarrollen en el menor tiempo posible, evitando retrasos y formalidades innecesarias.

Se promoverá la integración en un solo acto de todos aquellos trámites que, por su naturaleza, admitan una impulsión simultánea.

La nulidad de lo actuado solo se acordará cuando se prescinda de normas esenciales del procedimiento siempre que, por esa causa, se haya generado efectiva indefensión a alguna de las partes que intervengan en el mismo.

#### **5.10. Proporcionalidad de la sanción**

A la hora de determinar la extensión de la sanción, los órganos instructores y decisorios deberán ponderar de manera pormenorizada las circunstancias del caso; así, buscarán adecuar los hechos

imputados a la responsabilidad exigida, de tal modo que el correctivo que se promueva y, en su caso, se imponga, sea congruente con la entidad de la infracción cometida y las particularidades fácticas y objetivas del supuesto sancionado.

La graduación de la sanción que se proponga o imponga deberá ser objeto de motivación específica.

#### **5.11. Derecho a la doble instancia y la revisión judicial de la decisión adoptada en vía administrativa**

La resolución por la que se sancione a quien desempeñe funciones jurisdiccionales deberá poder ser recurrida en vía administrativa ante una instancia superior; y/o en su caso, ante la jurisdicción ordinaria.

#### **5.12. Prescripción de las faltas**

Toda falta disciplinaria prescribirá una vez transcurra el tiempo que la Ley establezca. El plazo prescriptivo deberá ser distinto en función de la gravedad de la infracción.

La normativa aplicable debe regular los motivos que interrumpan su cómputo.

#### **5.13. Caducidad del procedimiento**

El procedimiento disciplinario deberá estar sujeto a un plazo de caducidad razonable que impida que un expediente o procedimiento disciplinario, una vez incoado, puedan estar indefinidamente pendiente de resolución.

En consecuencia, la normativa contemplará un límite de duración máximo, a computar desde que se inicie hasta que se notifique la decisión que lo finalice.

La superación de dicho plazo determinará su archivo, sin que lo actuado tenga efecto alguno desfavorable para la persona sometida al mismo.

#### **5.14. Confidencialidad de las actuaciones**

Las actuaciones disciplinarias serán confidenciales. Cualquier publicidad que se dé a estas deberá estar suficientemente anonimizada.

### **6. Buenas prácticas aplicables al régimen disciplinario en los Poderes Judiciales Iberoamericanos**

Las buenas prácticas hacen referencia a toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos apropiados que se adecúan a una determinada normativa, la cual refleja resultados positivos, demostrando eficacia y utilidad para poder ser considerada en casos futuros.

Al realizar el análisis de la información reportada por 18 países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana respecto del procedimiento disciplinario que aplican en casos de infracciones



disciplinarias cometidas por las personas servidoras judiciales, se considera posible establecer un conjunto de buenas prácticas<sup>5</sup> a seguir durante el procedimiento para sancionar una presunta infracción disciplinaria.

## 6.1. Fases para la sustanciación y resolución de expedientes disciplinarios

### 6.1.1. Fase previa o investigativa

Con el fin de salvaguardar la presunción de inocencia de la persona disciplinable, evitar la perturbación que sin duda generan denuncias infundadas o maliciosas, y con base al principio de economía procesal, es recomendable que se cuente con una fase previa o preliminar a la incoación de un expediente o proceso disciplinario con el fin de determinar si existen indicios del cometimiento de una infracción disciplinaria.

Dentro de esta investigación previa:

- a) Se respetará el derecho a la defensa de toda persona investigada, notificándole todas las actividades que realice la Administración y permitiéndole presentar todos los alegatos y elementos probatorios que considere pertinentes.
- b) Una vez concluida la investigación, la Administración emitirá un informe debidamente motivado en el que recomendará el archivo de la investigación o el inicio de un sumario disciplinario.

Se archivará la denuncia cuando: a) los hechos que relatase, aun siendo ciertos, no fuesen constitutivos de infracción disciplinaria; b) el conocimiento de los hechos carezca de precisión y los indicios sobre su certeza o imputación individual no cuenten un mínimo soporte objetivo o no tenga apoyo en un elemento acreditativo mínimamente verosímil; c) se formule de manera genérica, sin la concreción y detalle necesarios, cuya averiguación diese lugar a investigaciones prospectivas<sup>6</sup>; d) el hecho objeto de la denuncia lleve inmerso un desacuerdo con el contenido de fondo de una resolución jurisdiccional.

### 6.1.2. Fase de apertura

1. Concluida la fase de investigación, el órgano competente deberá realizar un examen para verificar que la iniciación del expediente, proceso o sumario disciplinario cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la Ley.

---

<sup>5</sup> Para fines de este manual, se entenderá como **buena práctica** al conjunto de acciones que ha demostrado tener efectos positivos y tangibles en la atención o solución de un problema determinado; y que, por ello, su aplicación suele ser recomendada.

<sup>6</sup> Investigaciones generales sobre la conducta o las actividades de un miembro de la carrera judicial que, sin el más mínimo sustento inicial, pretendan descubrir hipotéticas infracciones disciplinarias de forma indiscriminada o sin base objetiva alguna.

2. El procedimiento disciplinario deberá ser iniciado por la autoridad competente, por resolución debidamente motivada donde se especifiquen los indicios apreciados y la infracción imputada a la persona disciplinable.
3. La apertura del expediente, proceso o sumario disciplinario debe ser notificada, necesariamente, a las personas disciplinables a través de medios idóneos que permitan darle a conocer la integridad de lo actuado en el procedimiento administrativo.
4. Una vez iniciado el expediente, procedimiento o sumario disciplinario, la persona sometida al mismo podrá ser asistida por un defensor o defensora de su elección o proporcionado por el Estado.
5. Será señalada audiencia para que el sujeto procesal presente sus argumentos de descargo y medios probatorios

#### **6.1.3. Fase probatoria**

La fase probatoria debe tener como finalidad la presentación de todos aquellos medios admisibles que permitan a la autoridad sancionadora convencerse de la veracidad de los hechos objeto del expediente, proceso o sumario disciplinario.

Todo expediente disciplinario deberá contar con una etapa probatoria en la que, las personas sujetas del procedimiento puedan ser escuchadas en un plazo razonable y tener la oportunidad de presentar los elementos de cargo y de descargo de los que se crean asistidas.

#### **6.1.4. Fase de audiencia**

Previo a que se emita la resolución sobre el hecho materia del sumario disciplinario, las personas disciplinables podrán realizar sus alegatos, debatir las pruebas presentadas en su contra y exponer sus argumentos.

#### **6.1.5. Fase resolutive**

Una vez finalizada la fase probatoria, la autoridad administrativa competente emitirá una resolución debidamente motivada, ya sea ratificando la inocencia de la persona sometida a las actuaciones o declarando su responsabilidad administrativa, imponiendo la sanción correspondiente con sujeción al principio de proporcionalidad.

Los órganos sancionadores deberán minimizar la discrecionalidad de la que dispongan al momento de concretar las sanciones, ponderando y sopesando las circunstancias de cada caso, y así alcanzar la debida adecuación entre la gravedad de los hechos imputados y la responsabilidad exigida.

#### **6.1.6. Fase de impugnación**

Dicha resolución podrá ser recurrida ante un órgano superior, el cual podrá confirmarla o revocarla, en todo o en parte. A su vez, la persona interesada debe contar con la posibilidad de impugnar tal decisión, de haberla dictado autoridades administrativas, ante la jurisdicción ordinaria, en única instancia.

## 6.2. Catálogo de buenas prácticas

De las respuestas emitidas por los países iberoamericanos a través del “*Cuestionario de Identificación de Regímenes Disciplinarios en los Poderes Judiciales Iberoamericanos*” y del cuestionario complementario que incluyó el tema de violencia y acoso por razón de género y acoso u hostigamiento sexual, se han identificado una serie de iniciativas que se constituyen en buenas prácticas aplicadas para fortalecer los procedimientos disciplinarios. Por la naturaleza de las iniciativas, se han dividido en grupos, estos son:

### 6.2.1. Implementación de las nuevas tecnologías de información y comunicaciones

En el marco de la crisis actual generada por el SARS-COV-2, surgió la necesidad de buscar mecanismos que permitieran agilizar los procesos sin poner en riesgo la salud de las personas. En este marco los sistemas judiciales buscaron salidas alternas para impartir justicia a través del uso de herramientas tecnológicas.

En ese sentido, las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ofrecen herramientas para automatizar las actuaciones en los procesos administrativos. La implementación de las mismas en las diferentes etapas de la instrucción/sustanciación de expedientes, procesos o sumarios disciplinarios resulta necesaria, ya que de esa forma se podrá contar con información oportuna, completa y verificada para el manejo de expedientes electrónicos, facilitando a los sujetos procesales la recepción de denuncias, el desarrollo de los procesos, la interacción entre las partes involucradas al utilizar el recurso de las notificaciones electrónicas y audiencias virtuales, lo que se traduce en economía del tiempo.

De las respuestas obtenidas por los países en el Cuestionario de Identificación de Regímenes Disciplinarios en los Poderes Judiciales Iberoamericanos, se verificó que muchos de los países han implementado el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos de régimen administrativo disciplinario, destacando entre otras, las notificaciones electrónicas, recepción electrónica de denuncias administrativas, audiencias virtuales, implementación de expediente electrónico, entre otros.

### 6.2.2. Regularización y armonización de los procedimientos disciplinarios

A la vanguardia de los sistemas de justicia, ha sido necesario implementar normativas que permitan regular el actuar de los jueces, las juezas y las magistraturas dentro del poder judicial, creando así los procedimientos que contemplen el régimen administrativo disciplinario de cada país.

El mismo es concebido como un conjunto normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de acciones anómalas susceptibles de investigación. En ese sentido, los procesos disciplinarios cumplen un papel relevante en la dirección de un poder judicial, ya que marcarán los lineamientos y conductas a observar dentro del desempeño de las funciones de quienes integran la Carrera Judicial.

A la luz de lo indicado, los países miembros de la Cumbre Iberoamericana que dieron respuesta al cuestionario enviado, manifestaron como buena práctica la regularización de procedimientos administrativos disciplinarios que normaran las acciones o conductas que se consideraran fuera del margen de la ley para que sea objeto de investigación un juez, una jueza, un magistrado o una magistrada por su actuar. En ese sentido, los países señalaron como buenas prácticas dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, la aplicación de leyes supletorias, la aplicación de métodos alternativos para la resolución de conflictos previo o posterior al inicio del sumario disciplinario en caso de infracciones leves, procurando la aplicación de los principios de justicia restaurativa y la regulación de un procedimiento oral como principio de economía procesal.

### **6.2.3. Perspectiva de género**

La regulación del régimen disciplinario de las personas integrantes de la Carrera Judicial debe garantizar que en la legislación, etapas e instancias disciplinarias se considere como eje rector la perspectiva de género, a efecto de descartar posibles factores de desigualdad.

La transversalización de la perspectiva de género en los procedimientos disciplinarios garantiza que las personas servidoras públicas involucradas cuenten con igualdad de condiciones para el pleno ejercicio de los derechos y garantías; por lo que, a fin de lograr la igualdad sustantiva, resulta importante detectar la presencia de estereotipos, prejuicios y roles de género relacionados con la posible infracción en todas las etapas de los procesos disciplinarios para obtener una decisión más justa.

### **6.2.4. Procedimientos especiales para las conductas de acoso laboral y sexual.**

Se contempló como una buena práctica, la tipificación de los actos de acoso laboral y sexual como infracción disciplinaria que lleve a una sanción como la suspensión o destitución de los integrantes de la Carrera Judicial; y, la adopción de medidas preventivas y de atención a las víctimas.

Los procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual y laboral generan una particularidad respecto del resto de las infracciones disciplinarias, en atención a que en estos casos existen dos “partes”, persona denunciante y persona denunciada, y que el procedimiento disciplinario tiene herramientas desarrolladas para garantizar el debido proceso también a las personas denunciadas. Ante ello, algunos países han establecido mecanismos para dar información y participación a las personas denunciadas dentro del proceso, para garantizar su seguridad durante la toma de declaración, garantizar la confidencialidad y evitar represalias.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ilustrativo en esta materia es el “Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica”, producto axiológico de la Cumbre Judicial Iberoamericana que entrega en su capítulo 3.6, normas mínimas que los países deberían considerar para las investigaciones por denuncias de acoso sexual (p.34). Disponible en catálogo de herramientas de la Comisión en el siguiente enlace: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/cji-xxi>

#### **6.2.5. Estructura organizacional para sustanciar y sancionar las infracciones disciplinarias**

La estructura organizacional es esencial dentro de cualquier poder judicial ya que define las funciones y roles de cada una de las dependencias judiciales y administrativas; unas encargadas de supervisar el trabajo y desempeño en el actuar del personal judicial o administrativo y, otras, a las que se les ha delegado la potestad de supervisar y sancionar el desempeño de la judicatura y del juez, jueza o magistratura a cargo.

En este sentido, los poderes judiciales de cada país deben contar con entes administrativos que les permitan prevenir e identificar actos anómalos en el desempeño de sus funciones dentro de los órganos jurisdiccionales. Los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana que respondieron el cuestionario, identificaron como buena práctica las visitas de inspección realizadas a las judicaturas por parte de la dependencia encargada de supervisión, así como la creación de órganos diferentes para tramitar los expedientes disciplinarios dependiendo de los cargos de las personas disciplinables, con la finalidad de optimizar los recursos y de esta forma cumplir con un proceso disciplinario célere y sencillo.

#### **6.2.6. Procesos de formación especializada sobre el régimen disciplinario.**

La capacitación y formación permanente y sistemática de los jueces, las juezas y las magistraturas es una de las tareas fundamentales del Poder Judicial de cada país, teniendo como objetivo elevar la calidad del servicio público al momento de impartir justicia.

La evolución normativa, el replanteamiento de las tendencias doctrinarias y el avance tecnológico que distingue a la época actual, exige la actualización continua de los conocimientos, habilidades y actitudes de quienes tienen a su cargo el funcionamiento de los órganos judiciales. En ese sentido y con la finalidad de que el personal judicial cuente con mayores elementos y herramientas para desempeñar sus funciones, los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana, identificaron como buena práctica la capacitación constante de sus jueces, juezas, magistrados y magistradas, manifestando que han dedicado particular atención y esfuerzo a la formación académica y humanística de sus integrantes, con la finalidad de propiciar que tengan acceso a las nuevas teorías y doctrinas jurídicas y, de esa forma, puedan conjugar esas corrientes del pensamiento jurídico con la experiencia cotidiana y contribuir al mejoramiento permanente que exige la administración e impartición de justicia.

Pudo establecerse que los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana han implementado capacitaciones específicas para jueces, juezas, magistrados y magistradas, con el fin de informar y concienciar sobre los deberes funcionales que les competen y, de ese modo, minimizar el riesgo de cometimiento de infracciones disciplinarias.

Con base en estos razonamientos, la capacitación constante de jueces, juezas, magistrados y magistradas en todas las ramas del Derecho, pero en especial en materia disciplinaria, permite cumplir con la prestación de un servicio más profesional y eficiente.

## 7. Conclusiones

- Tomando en cuenta que el contexto social es cambiante, la innovación es esencial para sobrellevar las circunstancias que derivan de este. Los Poderes Judiciales deben, por tanto, impulsar desde su interior iniciativas que aporten al fortalecimiento de los procesos disciplinarios aplicables a quienes integran la Carrera Judicial, observando siempre las garantías del debido proceso. En el documento, se ha evidenciado la importancia que los entes encargados de administrar la potestad disciplinaria en los Poderes Judiciales de los países iberoamericanos, le dan al régimen disciplinario, al promover y ejecutar acciones preventivas y reactivas frente a la posibilidad del cometimiento de una infracción disciplinaria, así como de su materialización.

En consecuencia, es necesario reconocer las buenas prácticas aplicadas en los procesos disciplinarios que los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana han impulsado para contribuir a una gestión efectiva y eficaz del sistema de justicia. Las buenas prácticas que se han compartido en este texto, muestran la diversidad de acciones realizadas por los Poderes Judiciales direccionadas a solventar puntos críticos que pueden impactar en la administración de justicia; para ello, han debido asignar recursos, crear áreas específicas, delegar funciones, expedir normativa y demás. Por tanto, estas buenas prácticas proporcionan orientaciones para el desarrollo de nuevas iniciativas que se ponen en consideración de los Poderes Judiciales para su adopción, adaptación y mejora continua.

- La actuación de la Administración al tramitar expedientes, procesos o sumarios disciplinarios en contra de jueces y juezas debe garantizar el debido proceso bajo los términos previstos en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, en las Convenciones Internacionales, en la Constitución y en la normativa interna de cada país. En el apartado relativo a las garantías aplicables al régimen disciplinario en la Carrera Judicial de este Manual se identifican los derechos y principios que los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana observan al momento de sustanciar y resolver los expedientes disciplinarios, entre ellos, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a la defensa; los principios de legalidad, tipicidad, imparcialidad, proporcionalidad de la sanción o de la tutela efectiva. Así mismo, se ha planteado el ítem “Fases para la sustanciación y resolución de expedientes disciplinarios” en el que se detalla, de manera sucinta, cómo estos derechos y principios se aplican a lo largo del proceso disciplinario y, de esa forma se asegura que las personas sujetas al régimen disciplinario actúen en cumplimiento a sus funciones, en respeto al debido proceso y ejerciendo sus derechos, lo que se considera también una buena práctica.
- El aporte de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana ha sido esencial para identificar también las buenas prácticas que algunos de los países iberoamericanos han adoptado en relación a la tipificación de los actos de acoso laboral y sexual como infracción disciplinaria grave o gravísima en la normativa que rige el

ejercicio de la potestad disciplinaria y que se sanciona con multa, suspensión o destitución de quienes integran la Carrera Judicial que la cometieron, dependiendo de la gravedad de la misma. Y, por otro lado, se destaca el despliegue que se realiza en las entidades del Poder Judicial para aplicar medidas de atención y protección a las víctimas de acoso.

- Finalmente, se reconoce el aporte de los procesos de capacitación y formación respecto de temas vinculados al régimen disciplinario aplicable a quienes integran la Carrera Judicial para informar y concienciar sobre los deberes funcionales que tienen las personas magistradas, juzgadoras y el resto del personal judicial y, de ese modo, minimizar el riesgo de cometimiento de infracciones disciplinarias que afecten a la Administración y a las personas usuarias del sistema de justicia.