

RECOMENDACIONES DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA CARRERA JUDICIAL

LOS PODERES JUDICIALES IBEROAMERICANOS PROCURARÁN:

SELECCIÓN INICIAL DE JUECES Y JUEZAS

1. Que el proceso de selección de jueces y juezas se encuentre regulado por una ley de alto rango relativa al Poder Judicial, que requiera un proceso legislativo reforzado de reforma con objeto de dar la máxima estabilidad al sistema en aras de preservar la independencia judicial.
2. Que el proceso selectivo sea gestionado por un órgano coordinador a nivel nacional, federal o regional, según corresponda, que garantice una uniformidad de criterios objetivos de acceso a la carrera judicial en todo el territorio nacional, que sea independiente de los poderes Legislativo y Ejecutivo, y esté regulado por una norma con las mismas características que las señaladas para el proceso selectivo en el punto anterior.
3. Que las convocatorias tengan una periodicidad adecuada a las necesidades de cobertura de las plazas judiciales vacantes con la finalidad de evitar el desempeño provisional de cargos judiciales.
4. Que la actuación del órgano encargado de determinar las plazas de nuevo ingreso a ofrecer obedezca a criterios objetivos y preestablecidos para determinar el número de puestos ofertados.
5. Que los requisitos personales exigidos a los y las aspirantes para acceder a la carrera judicial sean objetivos y se encuentren legalmente predeterminados con anterioridad a la convocatoria del proceso selectivo.
6. Que el proceso selectivo se articule a través de pruebas (orales, escritas o de baremación) públicas y objetivas, basadas en los requisitos de mérito, capacidad y no discriminación, que se encuentren legalmente reguladas en norma legal detallada, firme y previa a la convocatoria del proceso selectivo.
7. Que el órgano encargado de evaluar las pruebas sea un órgano independiente de los poderes Legislativo y Ejecutivo compuesto mayoritariamente por miembros del Poder Judicial, procurándose que la composición sea paritaria.

8. Que el proceso selectivo se encuentre sometido a los principios de publicidad y transparencia, debiendo utilizarse sistemas que permitan el conocimiento público de la forma de selección de los miembros de la carrera judicial.
9. Una formación inicial previa y complementaria como parte del proceso selectivo, que se encuentre legalmente regulada y gestionada por un órgano dependiente del Poder Judicial.
10. Establecer un sistema que permita a las personas aspirantes impugnar los resultados obtenidos dentro del proceso de selección y obtener una respuesta motivada.
11. Que el resultado del proceso selectivo vincule al órgano encargado del nombramiento.
12. Incorporar sistemas informáticos en los procesos de selección inicial, especialmente en la convocatoria, postulación, entrega de resultados evaluativos, impugnación y publicidad, con el objetivo de resguardar la transparencia e igualdad de oportunidades del proceso.

CONDICIONES LABORALES Y FLEXIBILIDAD

13. Que los países desarrollen mecanismos de flexibilidad laboral y trabajo telemático, en la medida que la actividad lo permita, y se encuentren adecuadamente regulados.
14. Que los países desarrollen e implementen políticas de protección a la calidad de vida, salud mental y seguridad de los jueces y juezas en materia de clima laboral, de la conciliación de la vida familiar con la laboral, gestión de riesgos psicosociales, erradicación del acoso laboral, sexual y la violencia de género.
15. Que los sistemas de seguridad social de los miembros del Poder Judicial introduzcan mecanismos que permitan mejorar condiciones de retiro dignas acordes a las funciones que desempeñan.
16. Que los países desarrollen e implementen sistemas de bienestar orientados a mejorar las condiciones para acceder a beneficios de salud, seguros colectivos, convenios, entre otros.

RATIFICACIÓN DE JUECES Y JUEZAS

17. Que los sistemas judiciales cuenten con programas de capacitación continua que sean de conocimiento público.

18. Considerar que en la mayor parte de los países no existe proceso de ratificación y se privilegia la inamovilidad de los miembros de la carrera judicial.
19. En este sentido, privilegiar la inamovilidad y carácter vitalicio de las personas juzgadoras, o cuando menos una estabilidad prolongada, sin perjuicio de un eficaz régimen disciplinario que garantice el principio de responsabilidad de la función.
20. Que en los países que existe un proceso de ratificación ésta sea automática y de no ser así, se procurará que se implemente bajo criterios transparentes y objetivos, considerando recursos suspensivos, valoración objetiva y cuantificable y transparente.

PROMOCIÓN Y ASCENSO DE JUECES Y JUEZAS

21. Que el proceso de promoción y ascenso de jueces y juezas se encuentre regulado por una normativa, que garantice la estabilidad y la transparencia de los requisitos y criterios selectivos.
22. Que la carrera judicial establezca distintos niveles de remuneración, categoría, nivel jerárquico o similar, según las funciones y nivel de responsabilidad.
23. Que los requisitos de promoción y ascenso de jueces y juezas se enmarquen en los principios de objetividad y transparencia. Los parámetros y variables que deben ser considerados para acceder a la promoción y/o ascenso, deben estar basados en criterios de antigüedad, especialidad, calificación o evaluación de desempeño, encontrarse en un cargo anterior u otros criterios objetivos y fundados. Dichos criterios deben ser previamente conocidos por las personas interesadas.
24. Que el proceso de promoción y ascenso se encuentre formado por pruebas (orales, escritas o de baremación) públicas y objetivas, basadas exclusivamente en los requisitos de mérito, capacidad y no discriminación, que se encuentren legalmente reguladas en norma legal detallada, firme y previa a la convocatoria del proceso selectivo.
25. Que el órgano a cargo de resolver acerca de la promoción y ascenso esté definido en la convocatoria. La resolución debe estar fundada y ser susceptible de impugnación.
26. Respetar el principio de estabilidad o inamovilidad de jueces y juezas, evitando utilizar los traslados o cambios de función como forma de sanción encubierta o de mecanismos de recompensa. El traslado y/o cambio de función deberá ser por razones fundadas conocidas por la persona interesada y ser susceptible de impugnación.

27. Incorporar sistemas informáticos en los procesos de ascenso y promoción de jueces y juezas, especialmente en la convocatoria, postulación, aplicación de las pruebas (en caso que proceda), entrega de resultados evaluativos, impugnación y publicidad, con el objetivo de resguardar la transparencia e igualdad de oportunidades del proceso.

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN E INTERSECCIONALIDAD EN LA CARRERA JUDICIAL

28. Que el principio de igualdad y no discriminación sea el eje rector de la carrera judicial.
29. Que sean atendidos los principios de inclusión, interseccionalidad y paridad de género en las diferentes etapas de la carrera judicial, a favor de los grupos de personas que históricamente han sido relegadas del ejercicio de la función jurisdiccional. Con ese fin se realizarán ajustes razonables u otras acciones para garantizar su cumplimiento.
30. Que en los países donde existan pueblos y comunidades indígenas, su participación en las distintas etapas de la carrera judicial sea real y efectiva.