



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**EL PROCESO DE SELECCIÓN DE JUECES E INDEPENDENCIA
JUDICIAL EN ECUADOR**

Autora

Pamela Stefanny Silva Calvopiña

**Año
2017**



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

EL PROCESO DE SELECCIÓN DE JUECES E INDEPENDENCIA JUDICIAL
EN ECUADOR

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Abogada de los tribunales y juzgados
de la Republica.

Profesor Guía
PhD Richard Omar Ortiz Ortiz

Autora
Pamela Stefanny Silva Calvopiña

Año

2017

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Richard Omar Ortiz Ortiz
Doctor en filosofía con especialización en ciencia política
C.C. 1709343790

DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR

Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Angel Eduardo Torres Maldonado
Magister en derecho mención derecho constitucional
C.C.1900147842

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Pamela Stefanny Silva Calvopiña
C.C. 1716798358

AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia. Sin su apoyo incondicional No lo habría logrado.

Al Dr. Richard Ortiz Ortiz, PhD. Su colaboración, ayuda fue esencial
Para el desarrollo de este ensayo

DEDICATORIA

A mi madre, mi inspiración de vida,
Mi fuerte y fiel confidente A mi padre,
mi alma perseverante A mis
hermanos, mis mejores amigos.

RESUMEN

Este trabajo aborda el problema jurídico de la idoneidad del proceso de selección de jueces realizado por el Consejo de la Judicatura del Ecuador y su afectación al principio de independencia judicial. Para este estudio, se hizo una comparación entre Perú y España, que tienen órganos de gobiernos de la función judicial que regulan la selección de jueces, con el objeto de comprender de mejor manera los mecanismos de selección de jueces y su relevancia en el funcionamiento independiente de la administración de justicia. Además, se ha realizado un análisis del sistema de selección de jueces en el Ecuador, mostrando las debilidades que podrían afectar el principio constitucional de independencia.

ABSTRACT

This paper addresses the legal problem of the appropriateness of the process of selection of judges carried out by the Judicial Council of Ecuador and its effect on the principle of judicial independence. For this study, a comparison was made between Peru and Spain, which have organs of governments of the judicial function that regulate the selection of judges. The aim is to better understand the selection mechanisms of judges and their relevance in the independent functioning of the administration of justice. An analysis of the system of selection of judges in Ecuador has been carried out, showing the weaknesses that could affect the constitutional principle of independence.

ÍNDICE

Introducción	1
1 Independencia judicial y selección de jueces	3
1.1 Independencia judicial en el Estado constitucional.....	3
1.1.1 Definición.....	3
1.1.2 La aplicación de la independencia judicial.....	4
1.1.3 Garantías de independencia.....	6
1.2 Criterios para los sistemas de selección de jueces	7
1.2.1 Objetivo del sistema de selección.....	8
1.2.2 Criterios de selección	9
2 Sistemas de selección de jueces en España y Perú.....	13
2.1 Perú.....	13
2.1.1 Consejo de la Magistratura en Perú	13
2.1.2 Sistema de Selección de Jueces	15
2.1.3 El sistema de selección de jueces en Perú y la independencia judicial	19
2.2 España.....	21
2.2.1 Consejo del Poder Judicial	21
2.2.2 Escuela Judicial	22
2.2.3 Sistema de selección de jueces.....	22
2.2.4 El sistema de selección de jueces y la independencia judicial.....	26
2.3 Perú y España en comparación.....	27
3 El sistema de selección de jueces en Ecuador.....	28
3.1 Consejo de la Judicatura.....	28
3.1.1 Integración.....	28
3.1.2 Estatus constitucional	29
3.1.3 Atribuciones.....	29

3.2 Sistema de selección de jueces ecuatoriano	30
3.2.1 Procedimiento	30
3.2.2 Requisitos para el proceso de selección de jueces	33
3.3 Selección de jueces y las garantías a la independencia judicial	37
4 Conclusiones	43
Referencias	46

Introducción

En un Estado constitucional de derechos y justicia, la administración de justicia debe ser tutelada mediante un sistema que garantice la independencia judicial. El método de selección de jueces es uno de los pilares primordiales para promover una administración de justicia objetiva e independiente. La consideración de los parámetros internacionales que regulan tanto el sistema de selección de jueces como la independencia judicial es necesaria para garantizar procesos transparentes de selección de personal judicial. Es por ello que, los candidatos que opten por la carrera judicial en calidad de jueces deben ser personas que cumplan con todos los criterios internacionales y nacionales establecidos para asegurar su idoneidad e independencia de presiones de poderes políticos o económicos.

Esta investigación abordará el problema jurídico de la idoneidad del proceso de selección de jueces realizado por el Consejo de la Judicatura y la afectación a la independencia judicial. Para este estudio se realizará una comparación con Perú y España, que tienen órganos de gobiernos de la función judicial que regulan la selección de jueces. La independencia judicial en el ámbito del derecho constitucional cumple una función totalmente fundamental, pero debe ser alejada de cualquier poder externo que pueda interferir.

Al respecto, Pásara (2014) señala que, si el poder judicial "no ejerce seriamente la función de control de constitucionalidad y de legalidad sobre los actos de gobierno, su papel queda reducido a resolver conflictos entre particulares y el equilibrio de poderes, indispensable para la democracia, resulta vaciado de contenido" (p. 10).

El Consejo de la Judicatura, al momento de seleccionar un juez, puede influir negativamente en la independencia de la administración de justicia, si en lugar de aplicar parámetros técnicos, aplica criterios políticos y subjetivos. Este peligro se refuerza por el hecho de que en el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) existe un proceso desarrollado en perspectiva totalmente subjetiva y académica lo que provoca un problema de independencia judicial en la administración de justicia.

Por tanto, la selección de jueces es un proceso muy importante que puede

influir en la independencia judicial. Si la calificación no es realizada bajo los parámetros objetivos y criterios de selección equitativos para garantizar la totalidad idoneidad y experticia de juez, puede comprometerse seriamente a la independencia judicial a la luz de la utilización de premisas políticas e intereses gubernamentales para la aplicación de la Ley. Al respecto, Postema (2012) advierte que para que exista un Estado constitucional de derechos es imprescindible garantizar la separación entre el poder judicial y la independencia judicial (p. 3). Por tanto, lo que se estudiará es si el proceso de selección de jueces en el Ecuador, cumple con los estándares internacionales y del derecho comparativo, con el fin de garantizar la independencia judicial.

La investigación tiene como objetivo general demostrar que el mecanismo de selección de jueces en Ecuador es inapropiado, lo que no garantiza la independencia judicial necesaria.

La metodología del presente ensayo académico tiene tres pasos. El primero es el análisis de los criterios internacionales de selección de jueces y realizar una tabulación de información. Segundo, se analizará doctrina y legislación comparativa de Perú y España, haciendo una tabulación de datos que verificará en el último período cuales han sido los parámetros para la selección de jueces. Tercero, un análisis doctrinario y legislativo en cuanto al proceso de selección de jueces en Ecuador y la comparación radicada en Perú, España y Ecuador para determinar la influencia del proceso en la garantía de la independencia judicial.

El ensayo consta de tres partes. En la primera parte, se estudiará los criterios internacionales de selección de jueces para promover la idoneidad del candidato y la independencia judicial. En la segunda parte, se estudiará el sistema de selección de jueces en Perú y España para determinar la idoneidad de candidato en el derecho comparativo. Finalmente, en la tercera parte, se estudiará el sistema de selección de jueces en Ecuador, realizando una comparación entre Perú y España, determinando si cumple o no con los criterios internacionales estudiados. Esta investigación termina con las conclusiones de este trabajo.

1 Independencia judicial y selección de jueces

La garantía de la aplicación efectiva de administración de justicia por parte de la función judicial en un Estado constitucional debe preponderar y garantizar su independencia judicial. En este sentido, el sistema de selección de jueces debe garantizar la separación de poderes. Al respecto, la Fundación para el Debido Proceso (2013) señala que “estos procesos deben ser transparentes y tener como eje una evaluación basada en los méritos de los candidatos” (p. 3). Es por ello, que es necesario determinar mediante el derecho comparativo la relevancia del sistema de selección de jueces para la independencia judicial.

1.1 Independencia judicial en el Estado constitucional

1.1.1 Definición

La independencia judicial es un término tratado por varios autores con diversos enfoques. La separación de poderes en la toma de decisiones de un juez es fundamental para que se cumpla con uno de los requisitos primordiales que es la independencia judicial y la imparcialidad, característica que toda y todo administrador de justicia debe poseer. Así lo determina la Carta Democrática al referirse sobre “la separación e independencia de los poderes públicos” (Asamblea General, 2001, art. 3)., como un elemento esencial en la democracia.

Existe independencia judicial, como señala Smit (2016), cuando existen “jueces que realmente emiten sentencias imparciales en los casos que conocen y que no se dejan motivar por temor ni por favorecer a alguien, ni siquiera a las figuras más poderosas del gobierno” (p. 4). En suma, el juez es representante del Poder Judicial y debe cumplir de forma autónoma sus funciones. Entre sus funciones, tiene la potestad de juzgar, cumplir con la ley y emitir sentencias, y es por ello que la separación de poderes es fundamental para que no exista una codependencia al momento de aplicar la ley, como Luis Pásara (2014) señala “el control sobre los actos de gobierno solamente puede ser ejercido por jueces independientes” (p. 10).

Efectivamente no se puede otorgar un poder de control en el marco del cumplimiento efectivo de derechos a una persona que no esté comprometida con el fiel cumplimiento de la norma bajo un parámetro de imparcialidad y objetividad. Pásara (2014) dice que no pueden ejercer el cargo de jueza o juez “aquéllos que ejercen la judicatura en un contexto institucional en el que pende sobre ellos la eventualidad de ser despojados del cargo en el caso de que emitan una resolución que no complazca a las autoridades gubernamentales” (p. 10). La inestabilidad laboral genera en los administradores de justicia dependencia y no imparcialidad. En este sentido, la Corte IDH, en la sentencia Chocrón Chocrón vs. Venezuela menciona que la independencia también radica en “un adecuado proceso de nombramiento, la inamovilidad en el cargo y la garantía contra presiones externas” (Corte IDH, 2011, párr. 98).

Por otro lado, la independencia judicial se entiende como una realidad donde “el público confía en un poder judicial que es independiente de las otras ramas del gobierno” (Smit, 2016, p. 4). En este sentido se trata de la legitimidad que un pueblo basado en la confianza y en un sistema transparente otorga al sistema judicial.

Un tercer concepto que toma Smit (2016, p. 4) sobre la independencia judicial es en torno a las garantías legales que pertenecen de manera necesaria al cargo de juez, que están reguladas en la Constitución o en la ley, como, por ejemplo, normas que aseguran la estabilidad en el cargo. En este sentido, la garantía de la permanencia que se otorga a un juez en su cargo contribuye al desarrollo de un ambiente en el cual prime la independencia judicial, pues no hay factores externos que requiera un cambio de conducta frente al cargo que posee el juez.

1.1.2 La aplicación de la independencia judicial

La aplicación de la independencia judicial, según varios doctrinarios y a nivel internacional, se considera como un principio. La Organización de Naciones Unidas (ONU) lo ha recalado bajo los “Principios Básicos de las Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura”, establecidos en las resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre

de 1985, los cuales deben ser adoptadas por los Estados miembros en sus ordenamientos jurídicos. En el numeral primero se establece que “[l]a independencia de la judicatura será garantizada por el Estado y proclamada por la Constitución o la legislación del país. Todas las instituciones gubernamentales y de otra índole respetarán y acatarán la independencia de la judicatura” (ONU, 1985, párr. 12). Como menciona Ricardo Monreal Ávila:

“La independencia se concibe como un principio dirigido a situar al órgano que imparte justicia y a sus titulares, al margen de cualquier presión de otros poderes, de las partes, de grupos sociales, de individuos y de los propios miembros del Poder Judicial” (Monreal, 2003, p. 304).

Igualmente lo relaciona la Recomendación No. (94) 12 emitida por el Consejo Consultivo de Jueces Europeos (CCJE) sobre la Independencia, la Eficacia y el Papel de los Jueces: “[l]a independencia del sistema judicial deberá estar garantizada por reglas internas al más alto nivel” (2001, párr.10). Esta regulación intrínseca se consolida cuando “un sistema judicial independiente e imparcial forma parte integrante de la protección y la promoción de los derechos humanos y el estado de derecho, y es inherente a ellas” (Consejo de Derechos Humanos, 2016, párr. 33). Además, el Consejo de Derechos Humanos (2016) menciona que “[l]os Estados deberían obedecer o aplicar las decisiones y los fallos judiciales con prontitud y diligencia” (p. 11). De igual forma, el Consejo de Derechos Humanos (2016) indica que “deberían mostrar su compromiso con un sistema judicial independiente, imparcial y competente facilitando las infraestructuras, locales y recursos materiales necesarios para que los jueces puedan cumplir su cometido” (p. 11).

Otra parte fundamental para que exista verdadera independencia judicial es la organización financiera económica, este factor debe corresponder de manera exclusiva al órgano administrador de la función judicial, así “el poder judicial debe tener un pleno control de su presupuesto, es necesario crear mecanismos para evitar el uso inadecuado de los fondos y garantizar la transparencia en su uso” (Popkin, 2002, p. 7). De este modo, el control administrativo y de

financiación es un eje para que no existan poderes externos que puedan manipular y deslegitimar la independencia judicial.

Es por ello que “la autonomía financiera establece que el poder judicial debe ser autónomo para decidir cómo asignar los recursos” (Comisión Internacional de Juristas, 2007, p. 38). Pero, asimismo, un procedimiento de selección de jueces con las suficientes garantías, bien organizadas, transparente y que privilegie la formación académica y la idoneidad de los postulantes.

1.1.3 Garantías de independencia

Las garantías de independencia deben prevalecer en todo sistema de administración de justicia. Todos los países deben incluir mecanismos que aseguren la actuación de los jueces con libertad y con criterios técnicos. Son varias las garantías de independencia, en este trabajo académico se toma como primordiales las siguientes:

a) Estabilidad: La estabilidad laboral para un juez es primordial para garantizar la independencia judicial. La seguridad de permanencia en el cargo debe ser por un periodo continuo y duradero, así lo señala la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que, respecto a la duración del nombramiento señala que “es indispensable que éste tenga una duración definida y suficiente que permita al funcionario judicial contar con la estabilidad necesaria para realizar con independencia sus labores jurisdiccionales sin el temor de estar sujeto a una confirmación posterior” (2011, párr. 364). Así también se determina en la Observación General No. 32, que dice: “[p]ara salvaguardar su independencia, la ley deber garantizar la condición jurídica de los jueces, incluida su permanencia en el cargo por los períodos establecidos” (Comité de Derechos Humanos, 2007, párr. 19). Un impase de esta garantía es la constitución de jueces provisionales ya que su naturaleza temporal condiciona a presiones externas en sus resoluciones. (Comisión Internacional de Juristas, 2007, p. 55). Por ello, Romo recalca que “la estabilidad que tengan los jueces tiene una relación directa con la independencia que los mismos puedan mantener de los otros poderes del Estado” (2015, pp. 43-44).

b) Estabilidad económica. Ya se ha mencionado que la designación de

recursos económicos debe ser administrada por el órgano autónomo del Poder Judicial, y no otro ya que este afecta la independencia judicial. Respecto de la remuneración del juez, dentro de los principios fundamentales que menciona el Consejo Consultivo de Jueces Europeos (CCJE) en su Carta Magna de los Jueces hace referencia a la remuneración indicando que “[s]e debe reconocer y garantizar por Ley a los jueces una remuneración y un sistema de jubilación adecuados, que les amparen frente a cualquier influencia indebida” (CCJE, 2010, p. 2). Y, de este modo, se pronuncia la Recomendación No. 94 (12) “[s]egún la Recomendación N.º R (94) 12, la remuneración (de los jueces) debería estar garantizada por la Ley y debe ser proporcional a la dignidad de su profesión y a las responsabilidades que se asume” (CCJE, 2001, párr. 61).

c) Método de selección: En cuanto al método de selección es una de las bases por las cuales debe guiarse la independencia judicial. La selección de jueces debe ser un proceso público y transparente normado con las suficientes garantías de transparencia y que no permitan la injerencia del poder político o económico. También es importante:

“La definición de un perfil claro y previo, establecido en una ley en sentido formal, así como su rigurosa aplicación es una herramienta esencial para la identificación del mérito, y en esa medida, para la selección y nombramiento de jueces y fiscales independientes e imparciales” (De Justicia, Fundación Construir, ACIJ, Fundación ciudadanía y desarrollo, DPLF, 2016, párr. 18).

Es por ello la necesidad de estudiar el sistema de selección de jueces, por la necesidad de conocer qué criterios se encuentran involucrados en esta selección y así determinar una mayor imparcialidad e independencia judicial.

1.2 Criterios para los sistemas de selección de jueces

En esta sección se revisarán los criterios que la doctrina internacional ha considerado necesaria para que un sistema de selección de jueces sea adecuado y garantice una independencia judicial idónea y que pueda actuar sin presiones de otros actores públicos y privados. Con este fin se explica primero

el sistema de selección de jueces, luego que implica las formas de selección y la independencia judicial.

1.2.1 Objetivo del sistema de selección

El sistema de selección de jueces varía de país en país, pero todos tienen el mismo objetivo: seleccionar jueces idóneos y salvaguardar la independencia judicial. En este sentido, todo proceso de selección obedece al rigor de una norma suprema que es la Constitución y, por ello, “[e]l fundamento de existencia y efectividad de la tutela de la Constitución por parte del Poder Judicial es la necesaria autonomía que debe poseer respecto de los otros poderes del Estado” (García, 2007, p. 48).

El sistema de selección de jueces es importante, ya que concreta la separación de poderes entre el ejecutivo, legislativo, judicial. Justamente el proceso debe ser claro, pues de lo contrario deja de garantizarse la independencia judicial y esto es causado como advierte Mirte Postema por “2. La falta de un procedimiento de selección claro, previamente establecido, en el que se defina cómo se evaluarán los candidatos” (Postema, 2012, p. 3). Además, es causado por “3. La falta de requisitos objetivos para la evaluación de los candidatos” (Postema, 2012, p. 3). Y Postema afirma que es debido a una falta de transparencia en el proceso de selección y adicionalmente la falta de participación de la sociedad civil.

En un Estado constitucional de derechos este factor es determinante para fortalecer la administración de justicia. La ONU a raíz de los Principios Básicos de las Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura, establece veinte principios que deben ser de estricto cumplimiento por los países miembros. El principio número diez se refiere a la Competencia profesional, selección y formación, en el cual la ONU (1985) señala que:

“10. Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas y tendrán la formación o las calificaciones jurídicas apropiadas.”

“Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos” (párr. 20).

Este principio, en especial, permite a los países miembros valorar y determinar qué parámetros deben considerarse cuando el órgano regulador que califica y selecciona a un juez toma como eje primordial la independencia judicial para garantizar el debido proceso en todo momento. La selección del candidato más idóneo y competente para ocupar el cargo de juez debe ser determinado por métodos que definan su capacidad y competencia. En este sentido, en todo el mundo existen ciertos criterios de selección de jueces que varía desde el ámbito profesional, académico, moral y ético. Al respecto, Pásara (2004) los enmarca en tres elementos: 1) capacidad jurídica, 2) perfil ético o calidad moral, y 3) rasgos de personalidad y postura político social.

1.2.2 Criterios de selección

1) Capacidad jurídica: Responde a la necesidad de tener todos los conocimientos técnicos legales para que pueda ejercer el cargo que se le otorgará bajo un parámetro de conocimiento legal y jurídico. Pero hay que cuidar que no se distorsione este criterio, advierte Pásara que (2004) “se pone atención extrema a la memorización de las normas y en otros se mira también al manejo de las instituciones jurídicas” (p. 82). En este sentido, debe existir por parte del juez un nivel de conocimiento mínimo para que la autoridad competente lo considere como un candidato idóneo. La oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (UNODC), señala que “[l]a competencia en el desempeño de las obligaciones judiciales requiere conocimientos jurídicos, habilidad, meticulosidad y preparación. La competencia profesional de un juez debe ser evidente en el desempeño de sus funciones” (UNODC, 2013, p. 117). Así, la capacidad jurídica responde a la aptitud académica, cognoscitiva del candidato en derecho.

2) Perfil ético o calidad moral: Debe ser enmarcado como un elemento prioritario para demostrar la idoneidad del sistema de selección. Este elemento tiene mayor difusión a raíz de la creación de los Principios de Bangalore en el

año 2001 por la ONU. Este perfil debe contener criterios de referencia que validen el perfil del candidato de forma social. La realización de entrevistas a cargo de profesionales especializados ayuda a este criterio.

3) Rasgos de personalidad y postura político social: Pásara propone la postura político social como elemento calificador para el sistema de selección de jueces. Las posturas políticas pueden afectar o incorporar un sesgo al momento de decidir. Los candidatos deben demostrar su posición política sin temor y la administración de justicia debe delegar de forma objetiva los casos para que al momento de designar diversos casos estos no sean viciados por una u otra postura política. Al respecto, Pásara (2004) señala que “en algunos países, este aspecto es uno de los componentes principales de la entrevista que es parte del proceso de selección” (p. 83).

4) Igualdad de condiciones y no discriminación: La Fundación para el Debido Proceso (DPLF) destaca lo que la CIDH ha mencionado: “todo proceso de selección y nombramiento debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades profesionales y de integridad del aspirante, sino también el aseguramiento de la igualdad de oportunidades” (CIDH, 2014, p. 7). El proceso de selección debe procurar establecer políticas de equidad para que toda persona en razón de su posición económica, opinión política, o cualquier condición social pueda postularse sin problemas.

5) Méritos: Otro punto clave descrito por la DPLF es la selección con base en el mérito y capacidades. Así, se dice: “Todo proceso de selección judicial debe tener como objetivo seleccionar a las y los mejores candidatos” (DPLF, 2014, p. 8). La selección del personal de la Función Judicial debe tener estándares de alta competencia, personas capacitadas para ejercer el cargo de juez gracias a su habilidad y aptitud demostrada en el desarrollo de la fase de méritos incluyendo el académico que ha alcanzado, así como la evaluación de su carrera profesional a lo largo de su vida, la experiencia no necesariamente en la Función Judicial, pero sí, en la aplicación del derecho. Así, la CIADH ha resultado que:

“La Comisión es de la opinión que a efecto de garantizar que tanto el mérito personal como la capacidad profesional sean adecuadamente

valoradas y en condiciones de igualdad dentro de los procesos de selección y nombramiento, resulta sumamente conveniente que se establezcan criterios objetivos para determinar con precisión su contenido. Dichos criterios deberían a su vez estar consagrados en instrumentos normativos del Estado para asegurar su observancia y exigibilidad” (CIDH, 2013, p. 35).

6) Publicidad y transparencia: Estos criterios son un mecanismo para conocer de manera pública y abierta quienes son los candidatos seleccionados a la postulación de juez. La publicidad de la apertura de las postulaciones, así como el procedimiento de selección de juez en general, se atañe a la igualdad de oportunidades y a mantener un proceso transparente. El sistema de selección de jueces debe obedecer a que “los Estados deben emitir de manera previa y públicamente las convocatorias y procedimientos con los requisitos, criterios y plazos para que cualquier persona que considere satisfechos los requerimientos pueda acceder a los puestos de fiscal, juez [...]” (CIDH, 2013, p. 35). Así concuerda Postema (2012), al decir que en este proceso “se definan con claridad y de manera previa al proceso de selección, los requisitos para ejercer los cargos; en la medida de lo posible, los requisitos deben ser objetivos y abordar una variedad de calidades personales” (p. 4).

7) Escrutinio Público: Para un concurso justo y democrático, la doctrina internacional señala que el sector social debe involucrarse en los procesos de selección de operadores de justicia para que no exista injerencia por parte de partidos políticos en la toma de decisiones y que el poder discrecional del Estado crezca. Al respecto la CIDH ha recomendado que “los procedimientos sean abiertos al escrutinio de los sectores sociales, lo cual reduce significativamente el grado de discrecionalidad de las autoridades encargadas de la selección y nombramiento y la consecuente posibilidad de injerencia de otros poderes [...]” (CIDH, 2013, p. 36).

Igualmente, Margaret Popkin (2001) señala que lo que busca el control social es evitar “la injerencia de los partidos políticos y otros sectores poderosos en el poder judicial, y asegurar que los integrantes de las altas cortes tengan los méritos profesionales y éticos para el puesto” (p. 426). De este modo “la única

manera para asegurar que solamente los candidatos más idóneos sean nombrados en esos altos cargos es mediante un procedimiento caracterizado por su transparencia y por una evaluación rigurosa de los méritos de los candidatos” (Postema, 2012, p. 4).

Tabla 1

Criterio del sistema general de selección de jueces

Criterio	Descripción
1. Capacidad jurídica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento técnico legal: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Conocimiento legal- 1.2 Conocimiento Jurídico. 2. Conocimiento y manejo de instituciones jurídicas.
2. Perfil ético o calidad moral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevistas a cargo de profesionales. 2. Conducta que determine confianza pública. 3. No proyectar una imagen de favoritismo. 4. Calidad: moral, ética, social.
3. Rasgos de personalidad y postura político social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imparcialidad: superar prejuicio o predisposición de la jueza o juez. 2. Postura política: <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Postura política. - Comprender la postura del juez para controlar la imparcialidad- 2.2 Postura apolítica. -Intentar mantener la imparcialidad del juez en todo momento.
4. El criterio de igualdad de condiciones y no discriminación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respeto del candidato ante elementos culturales, sociales, religioso, económicos (como principales). 2. Aplicación de principios constitucionales para garantizar el debido proceso de selección. 3. Objetividad por parte de la jueza o juez.
5. Base de méritos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hoja de vida de la candidata y el candidato. 2. Evaluación de su carrera profesional fuera o dentro de la función judicial <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Docencia, reconocimiento académico, publicaciones. 3. Prueba: Evaluación completa del candidato. <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Evaluación Teórica. – 3.2 Evaluación Práctica.
6. Principio de Publicidad y Transparencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicidad en el proceso del sistema de selección de jueces. 2. Proceso transparente sin injerencia de ninguna índole. 3. Garantizar la democracia del proceso de selección de jueces involucrando a la sociedad civil.
7. Escrutinio Público y control social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimientos abiertos al escrutinio social. 2. Órganos de control autónomos en las fases de proceso de selección de jueces.

La Tabla 1 resume los criterios que permiten evaluar a un sistema de selección de jueces en función de si potencialmente puede garantizar de mejor manera la independencia judicial.

2 Sistemas de selección de jueces en España y Perú

Una vez estudiado los diversos criterios que atañe al sistema de selección de jueces, es pertinente analizar cómo se realiza la selección de jueces en dos países iberoamericanos: Perú y España. Esta comparación sirve para tener un criterio objetivo sobre el mecanismo del sistema de selección de jueces y sobre cómo se aplican los principios y criterios internacionales recomendados tanto por las Naciones Unidas como los Principios Bangalore.

2.1 Perú

El Consejo de la Magistratura del Perú es el órgano encargado de administrar el sistema de selección de jueces. El estudio de los parámetros de la selección de jueces en la legislación peruana es necesario para realizar una comparación objetiva con el sistema de selección de jueces ecuatoriano, en tal virtud, los rasgos distintivos en la legislación peruana, permite observar desde un punto de vista objetivo el cumplimiento de los criterios internacionales de selección de jueces.

2.1.1 Consejo de la Magistratura en Perú

El Consejo de la Magistratura en Perú es un organismo autónomo e independiente. Su primordial objetivo es garantizar la independencia judicial mediante la implementación del Modelo de Gestión por Competencia. Este modelo busca que la persona sea constituida como un activo más de la empresa, concentra todas sus aptitudes en un determinado trabajo para mejorar el aparato productivo y desarrollar una mayor eficiencia: “[g]estión de competencia es el proceso que consiste en administrar el activo intelectual e intangible que representan las competencias en las personas” (Delgado, s.f., p. 2). En este sentido, se observan el sistema de selección de jueces radicado en Perú y brevemente, la conformación del Consejo de la Magistratura en Perú.

2.1.1.1 Estatus constitucional

El Consejo Nacional de la Magistratura peruano CNMP, es un organismo independiente y autónomo creado en el año de 1979 y modificado en el año de 1993, el cual se encuentra vigente hasta la presente fecha bajo el amparo de la Constitución Política del Perú, sus leyes y reglamentos. Su creación radica en la desarticulación del poder político sobre la independencia judicial, y la separación de poderes, especialmente, entre el poder ejecutivo y judicial. Este organismo está dedicado a la carrera judicial y fiscal.

El objetivo del CNMP, como dice Gutiérrez Gustavo, “es la de transferir el poder democrático a los ciudadanos que deben ejercer la alta misión de impartir justicia garantizando de esta manera los principios constitucionales de independencia e imparcialidad judicial” (Gutiérrez, 2013, p. 289). Al ser un organismo autónomo, el CNMP tiene su propia ley orgánica denominada como la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura.

A estas palabras se suma Rosales (2010): “se establece un órgano efectivo y especializado para la administración, actualización, vigilancia, capacitación y ascenso de los servidores del PJ.” (p. 180). El autor mencionado, hace referencia a la necesidad de crear un órgano especializado separado del poder ejecutivo y político, para que exista un pleno ejercicio del principio de independencia judicial. Para el Instituto de Defensa Legal, el Consejo de la Magistratura es “el organismo constitucional encargado de dirigir los aspectos básicos de la carrera judicial y fiscal: nombra, ratifica (evalúa) y sanciona con destitución a todos los jueces y fiscales del país, y a todas las juezas y fiscales del país” (Instituto de Defensa Legal, 2009, p. 7).

2.1.1.2 Integración

Para entender cómo funciona el proceso de selección de jueces en Perú, es necesario entender de forma breve, como se encuentra compuesto el CNMP. Con referencia a su definición, se compone por siete miembros y se puede ampliar su número a nueve miembros, estos dos últimos pueden ser elegidos mediante votación secreta por el Consejo. De acuerdo con el artículo 155 de la Constitución Política del Perú, la forma de elegir a los miembros (consejeros)

obedece al pluralismo. Como señala Gutiérrez: “el pluralismo permite dotar al Consejo, por un lado, de la legitimidad popular para efectuar la transferencia de poder a los jueces, y por el otro, fortalecer el sistema de selección mediante el compromiso de la sociedad [...]” (2013, p. 294).

Por ello, de acuerdo con el artículo 155 de la Constitución Política del Perú, la elección de miembros se hace entre los más importantes: por los miembros del Colegio de Abogados del país y por los rectores de universidades nacionales y particulares, esto, para “evitar la manipulación y control en sus funciones de parte del poder político” (Gutiérrez, G., 2013, p. 291). De esta forma, la composición del Consejo de la Magistratura fomenta una “[...] visión multidisciplinaria, no desmerece la institución; al contrario, la fortalece y permite legitimar el proceso de transferencia de poder ni qué decir de posibilitar una evaluación desde diferentes perspectivas en la selección y evaluación de jueces” (Gutiérrez, G. 2013, p. 295). Cabe destacar, que estos miembros y sus respectivos suplentes son designados con por el término de 5 años.

2.1.1.3 Función

El CNMP se encuentra normado a partir del Capítulo IX de la Constitución Política del Perú, en el cual se establece como funciones “[...] la selección y el nombramiento de los jueces y fiscales [...]” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 150). Los miembros del CNMP, según la Constitución Política del Perú, tienen la función de nombrar, ratificar a jueces y fiscales de todos los niveles y aplicar sanciones de destitución, y según el artículo 154 numeral 4 de la Constitución Política del Perú (1993), “Extender a los jueces y fiscales el título oficial que los acredita”.

2.1.2 Sistema de Selección de Jueces

2.1.2.1 Procedimiento

El proceso del sistema de selección de jueces en Perú comienza desde la convocatoria pública. Para la comprensión de este proceso en el gráfico 1 se resumen los principales pasos.

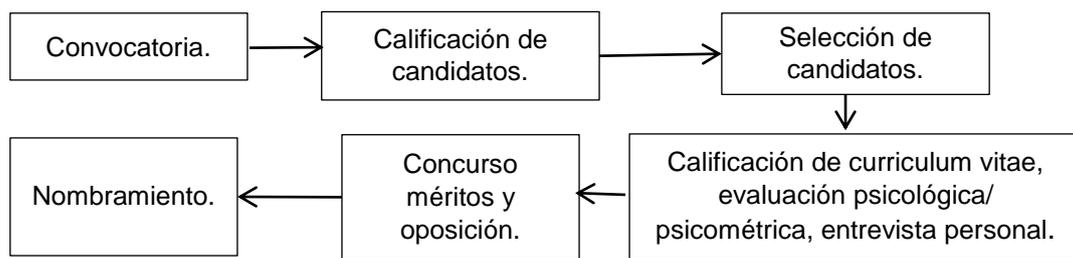


Figura 1: Proceso sistema de selección de jueces en Perú

El sistema de selección de jueces en Perú comienza cuando el Pleno del CNMP, (órgano máximo de regulación) aprueba la convocatoria abierta conforme al artículo 22 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, en el cual el presidente del CNMP debe convocar a nuevas plazas de trabajo y tomar en cuenta aquellas que se encuentren vacantes. “En el Distrito Judicial de Lima, la convocatoria es publicada una vez en el Diario Oficial El Peruano y en otro de mayor circulación” (Ley Orgánica Consejo Nacional Magistratura, 2011, art. 22). Cabe mencionar que el proceso de selección de jueces se realiza bajo los principios de legalidad, veracidad, economía procesal, transparencia, celeridad, imparcialidad, publicidad e igualdad conforme a la disposición general tercera, de la Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura No. 228-2016-CNM y, a su vez, el sistema de selección de jueces versa en el Modelo de Gestión por Competencia que “permite identificar las características de personalidad, capacidad cognitiva y valores del postulante alineadas al perfil del magistrado” (Resolución 228-2016, 2016, disposición IV).

Posteriormente, empieza el proceso de selección de postulación, donde los postulantes deben llenar su inscripción en línea, deberán adjuntar los requisitos generales establecidos en el artículo 7 de la Resolución 228-2016. Entre la lista de requisitos generales, consta el currículum vitae del postulante. Los documentos adjuntados se las consideran como declaraciones juramentadas para el presente concurso.

La documentación entregada es enviada al Pleno para su calificación y aprobación, seleccionando aquellos candidatos considerados aptos y aquellos no aptos. Los postulantes descartados pueden presentar recurso de

reconsideración en 3 días hábiles posterior a la publicación de su información (Resolución 228-2016, 2016, art. 10). Terminada la calificación continúa su evaluación en la fase de formulación de tachas que versa en el incumplimiento de los requisitos previstos en el presente reglamento y las normas legales vigentes. En el término de 10 días hábiles se incentiva a la participación ciudadana para entregar cualquier información sobre la probidad e idoneidad del postulante.

El concurso se realiza conforme al artículo 24 de la Resolución 228-2016 y al artículo 23 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura (Ley No. 26397). Conforme a las leyes precedentes, se establece que dentro de la fase del concurso se evalúan los siguientes parámetros: examen escrito, una calificación curriculum vitae debidamente documentado, una evaluación psicológica y/o psicométrica, y una entrevista personal, de acuerdo con el artículo 24 del Reglamento 228-2016. A excepción del examen psicológico y/o psicométrico, este no tiene ponderación, pero es tomado en consideración los requisitos del concurso suman en total un máximo de 100 puntos.

En cuanto al examen escrito y la calificación del curriculum vitae son requisitos de carácter eliminatorio, quiere decir que el postulante que continúe en el proceso de selección de juez/fiscal deberá tener en cada uno el puntaje requerido de 66.66 puntos para aprobar. El examen psicométrico es tomado en cuenta en esta fase. Para la presente investigación, se toma el parámetro determinado para jueces establecido en el artículo 27 del Reglamento 228-2016., con lo cual cabe determinar los siguientes porcentajes del total de la calificación: examen escrito: 50%; calificación curricular: 25%; entrevista personal: 25%.

En este caso, el examen escrito del postulante es elaborado tomando en cuenta el cargo que postula y “[...] se basa fundamentalmente en la solución de casos prácticos” (Reglamento 228-2016, 2016, art. 29). La Academia de la Magistratura es la encargada de “[...] la formación y capacitación de jueces y fiscales en todos sus niveles, para los efectos de su selección” (Constitución Política de Perú, 1993, art. 151). De este modo, la aprobación del curso impartido por la academia será uno de los requisitos solicitados a los

candidatos. Las materias evaluadas corresponden a derecho constitucional, derecho procesal, derechos humanos, cultura general, derecho administrativo, teoría de la argumentación entre otros.

2.1.2.2 Requisitos

a) Curriculum Vitae: El currículum vitae del candidato verificará la experiencia laboral, la formación académica, del candidato. El primer parámetro de calificación del candidato empieza con la formación académico-profesional en el cual deberá registrar todos sus estudios académicos, título de tercer nivel, títulos de especialidad profesional y méritos universitarios. En este apartado se incluye la capacitación, la cual es valorada “en disciplina jurídica relacionada al desempeño de la labor jurisdiccional y fiscal e idiomas” (Reglamento 228-2016, 2016, art. 37, núm. 2). En esta parte, el candidato toma el Curso de Ascenso y Formación de Aspirantes (PROFA) debe tener un puntaje mayor o igual a 13. También se incluyen las publicaciones realizadas bajo únicamente la autoría del postulante a lo largo de su vida académica y profesional.

El segundo parámetro lo conforma la experiencia laboral y comprende todas las publicaciones que el postulante en ejercicio de su cargo ha realizado, comprende su desempeño laboral, el tiempo de servicio en ejercicio de su profesión (abogado) así como docente y también algún mérito especial como ejemplo, decano de colegio de abogados. Esta parte también es evaluada con un puntaje mínimo de 13 y máximo de 20.

b) Evaluación Psicológica/ Psicométrica: Según el Reglamento del CNMP, “Tiene como objeto evaluar las competencias de acuerdo al perfil del cargo al cual postula y condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio de la función, así como identificar los casos que impidan a un postulante ser juez o fiscal” (Reglamento 228-2016, 2016, art. 40). Las competencias generales a ser evaluadas son: ética, pensamiento analítico, gestión de estrés, prudencia, empatía. Las competencias específicas son: orientación de resultados, habilidades de comunicación, aprendizaje continuo, liderazgo, impacto e influencia, conciliación, adopción al cambio.

c) Entrevista Personal: Si el postulante ha aprobado tanto el examen escrito, la

calificación del curriculum vitae, y la evaluación psicológica, además de no separarse de proceso por las tachas, pasa a la última fase del concurso del sistema de selección de jueces/fiscales. La entrevista personal es realizada en un acto público, donde el Consejo debe tomar en consideración la experiencia laboral, el conocimiento del candidato y las competencias que posee a fin de realizar un examen comparativo entre sus destrezas, conocimiento y experticia con las habilidades profesionales, académicas, culturales que requiere su cargo.

La Dirección de Selección y Nombramiento elabora la hoja de vida del postulante donde constan todos los documentos entregados, así como los entregados por los organismos públicos y privados. La entrevista es personal y la realiza el Pleno del Consejo. El Pleno califica al postulante con notas que son guardadas en el sobre del postulante en un orden de mayor a menor. Las notas obtenidas de los postulantes son publicadas a través de la página web de Consejo de la Magistratura peruano. El artículo 48 del Reglamento 228-2016 dispone que la entrevista personal sea grabada y dispuesta al público de requerirla, adicionalmente, dispone que no se puede interponer recurso alguno sobre la entrevista.

d) Nombramiento: El Pleno realiza la votación una vez que tiene el cuadro de mérito y oposición con toda la información del postulante. Su nombramiento es efectuado por el Pleno y “los postulantes que han sido nombrados son declarados aptos a fin de participar en los programas de Habilitación o Inducción el cual se encuentra a cargo de la Academia de la Magistratura” (Reglamento 228-2016, 2016, art. 68). El presidente del Consejo de la Magistratura expide la correspondiente resolución de nombramiento, y el título le que corresponde. La resolución tiene carácter de ser impugnabile.

2.1.3 El sistema de selección de jueces en Perú y la independencia judicial

El sistema de selección de jueces es un proceso necesario para garantizar la independencia judicial, ya que debe proteger la imparcialidad en la aplicación de la justicia. Es necesario realizar una comparación entre el sistema de

selección de jueces con los criterios internacionales más importantes.

Tabla 2

Comparación criterio internacional del sistema de selección de jueces con el sistema de selección peruano.

Criterio internacional sistema de selección de jueces	Sistema de selección de jueces Peruano	Cumple / No cumple
1. Capacidad Jurídica	Conocimiento Técnico Legal	Si cumple
2. Perfil ético o calidad moral	Entrevista profesional	Si cumple
3. Rasgos de personalidad y postura político social	Postura político-postura apolítica	No cumple
4. El criterio de igualdad de condiciones y no discriminación	Respeto elementos culturales.	Si cumple
5. Base de méritos	Evaluación teórica Evaluación práctica	Cumple Parcialmente
6. Principio de Publicidad y Transparencia	Proceso público	Si cumple
7. Escrutinio público y control social	Proceso de tachas	Si cumple

Una vez analizado el mecanismo de selección de jueces que conlleva el Modelo de Gestión por Competencia se debe analizar dicha comparación. En ese sentido, en Perú, existen varios criterios que en parte guardan relación con el sistema de selección de jueces de manera internacional.

Perú cumple parcialmente el criterio internacional del sistema de selección de jueces para garantizar la independencia judicial. En el caso del criterio de rasgo de personalidad Perú no cumple debido a la postura político o apolítica que puede surgir de la evaluación psicológica que si bien no es tomada en cuenta en el puntaje final si se considera para la calificación final.

En cuanto al criterio de méritos y oposición, Perú cumple parcialmente, ya que en cuanto a la entrevista personal y las demás pruebas que suman 66.66 puntos al 100% de la calificación total, puede existir injerencia por parte del poder ejecutivo o legislativo.

En suma, se puede decir que el sistema de selección de jueces garantiza de forma parcial su independencia judicial. Es importante para este sistema de selección la capacidad jurídica, la formación académica, mantener un proceso abierto al escrutinio público y garantizar igualdad de condiciones para el candidato. Con base en el cumplimiento de estos criterios, se evita la injerencia

política y económica externa que afecte la independencia judicial.

2.2 España

El estudio de la independencia judicial debe ser observado de manera objetiva. Un segundo análisis de la aplicación de la independencia judicial que versa sobre el sistema de selección de jueces debe ser estudiado para tener un criterio de selección más objetivo. A continuación, se estudiará el Consejo del Poder Judicial de España y el proceso de selección de jueces en ese país.

2.2.1 Consejo del Poder Judicial

El Consejo General del Poder Judicial es un órgano autónomo compuesto por varios juristas, entre sus obligaciones establece que debe garantizar la independencia judicial de los jueces que ejercen funciones judiciales, y por ello, es necesario brevemente conocer el Consejo del Poder Judicial.

2.2.1.1 Estatus constitucional

En España el Consejo del Poder Judicial se encuentra provisto de autonomía según lo establecido por la Constitución española ya que “es el órgano de gobierno del mismo. La ley orgánica establecerá su estatuto y el régimen de incompatibilidad de sus miembros y sus funciones, en particular, en materia de nombramiento, ascensos, inspección y régimen disciplinario” (Constitución española, 1978, art. 122). De ello, conviene mencionar que el Consejo del Poder judicial es un órgano autónomo, que tiene su propia regulación y reglamentación para garantizar la independencia judicial.

2.2.1.2 Integración

Bajo el amparo de la Constitución Española, el Consejo del Poder Judicial, se encuentra constituido por el Presidente de Tribunal Supremo, y por 20 integrantes nombrados por el Rey que cumplirán con sus funciones por un período de 5 años. Del total de los integrantes, 12 son elegidos entre jueces y magistrados comprendidos en todas las categorías judiciales, cuatro propuestos por el Congreso de los Diputados, y cuatro propuestos por el

Senado. En los casos propuestos son elegidos por la mayoría de 3/5 de los miembros que son reconocidos funcionarios.

2.2.1.3 Función

La principal función del Consejo del Poder Judicial es garantizar la independencia judicial teniendo la facultad de nombrar y formar a todos los jueces y magistrados que se desempeñan en España. La Escuela Judicial del Consejo del Poder Judicial se encarga de ello mediante la selección y preparación técnica y práctica de jueces basándose en los principios de mérito y capacidad. La Escuela Judicial actúa bajo la dependencia del Pleno (Poder Judicial, 2017, párr. 2).

2.2.2 Escuela Judicial

La Escuela Judicial se regula a través de su propio Reglamento (Reglamento No. 2/1995 de 7, de la Escuela Judicial). Se determina como “un organismo público, de carácter administrativo, que está integrado en el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), del que depende tanto a efectos presupuestarios, como organizativos” (Poder Judicial, 2017, párr. 1). La función principal de la Escuela Judicial es “[...] proporcionar una preparación integral, especializada y de alta calidad a los miembros de la Carrera Judicial, así como a los aspirantes a ingresar en ella” (Ley 6/1985, art. 307, núm. 1). De este modo la preparación profesional de los aspirantes se comprende en cursos teóricos y prácticos que son tutelados en diferentes órganos de todas las áreas judiciales y por un período determinado.

2.2.3 Sistema de selección de jueces

El sistema de selección de jueces español contiene varios parámetros que la legislación peruana no contempla, por tanto, es necesario su estudio. Se debe tomar en cuenta que el sistema de selección de jueces español incluye procedimientos y requisitos distintos.

2.2.3.1 Procedimiento y requisitos

El sistema de selección de jueces como se muestra en el gráfico 2, inicia desde

la convocatoria, que es realizada por la Comisión de Selección. La incorporación a la carrera judicial se basa en un procedimiento regulado a partir del artículo 301 y siguientes de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial. Para el caso de los jueces, según el artículo 301 numeral 3, deben vencer “la superación de oposición libre y de un concurso teórico y práctico de selección realizado en la Escuela Judicial” (Ley 6/1985, art. 301, núm. 3). Para la evaluación de ambos requisitos se establecerá un tribunal compuesto por profesionales con años de experticia y competencia en la administración de justicia.

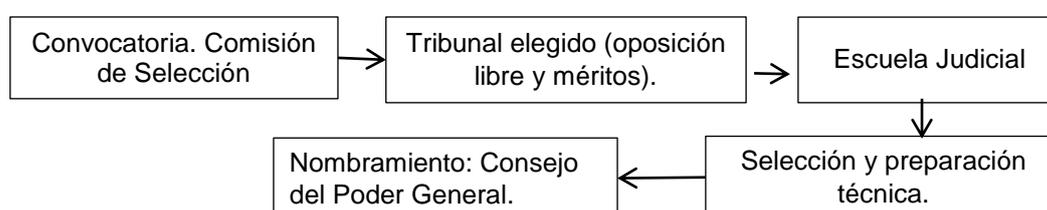


Figura 2: **Proceso de selección en España.**

Según la Ley Orgánica en su artículo 313 de la Ley 6/1985 existen ciertos requisitos para los candidatos, entre los principales: título de abogado y doctorado PhD junto a su expediente académico y su nota de doctorado, años de experticia en ejercicio de su profesión, años de servicio como catedrático, publicaciones científico-jurídicas, ponencias y especializaciones jurídicas con duraciones no menores a 300 horas. Por otro lado, se realiza un dictamen que determine la aptitud del candidato y se genera una entrevista con la duración de una hora en la cual se deliberará “los méritos aducidos por el candidato y su "currículum" profesional. La entrevista tendrá como exclusivo objeto el acreditar la realidad de la formación jurídica y capacidad para ingresar en la Carrera Judicial, aducida a través de los méritos alegados” (Ley 6/1985, art. 313, núm. 7).

En este sentido existen dos requisitos indispensables para el acceso a la carrera judicial, primero: superación de oposición libre encargado por un tribunal designado y, segundo: aprobar tanto el curso teórico como el curso práctico de los cuales se encuentra a cargo la Escuela Judicial.

2.2.3.2 Oposición libre

El primer requisito comienza por la oposición libre. El aspirante debe ser español, mayor de edad y licenciado en derecho. La oposición libre consiste en un proceso de tres fases. El primero compuesto por la rendición de una prueba de 100 preguntas en la cual se evalúa las materias de derecho constitucional, derecho penal, derecho civil, derecho procesal. La prueba tiene una duración de 2 horas con 45 minutos.

La segunda fase está compuesta por una exposición oral en audiencia pública. La audiencia debe contener 5 temas, de los cuales el expositor debe dominar derecho constitucional (1 tema), derecho civil (2 temas) y derecho penal (2 temas). La exposición debe tener una duración de 60 minutos.

La tercera fase se encuentra comprendida de la misma manera que la segunda, con una variación en cuanto a los temas. El candidato deberá dominar derecho procesal civil, derecho procesal penal, derecho mercantil y finalmente 1 tema a elección de candidato sobre la materia de derecho administrativo o derecho laboral. La exposición dura 60 minutos.

Cuando culmina este primer requisito, los candidatos, según los puntajes obtenidos y dependiendo de las plazas de trabajo, empiezan el curso de preparación teórico-práctico a cargo de la Escuela Judicial en el cual tendrán el cargo de “funcionarios en prácticas” (Ley 6/1985, art. 306, núm. 3) para continuar con el curso práctico.

2.2.3.3 Aprobación de curso teórico y práctico

El segundo requisito es uno de los más importantes pues comprende la aprobación del curso teórico y práctico que se encuentra a cargo de la Escuela Judicial. Este curso se resume en la Tabla 3.

Tabla 3

Requisitos primordiales en sistema de selección de jueces español

Selección y Preparación Técnica	Curso Teórico	Programa teórico formación multidisciplinar	No inferior a 9 meses		
	Curso Práctico	Periodo de prácticas tuteladas en diferentes órganos de todas las áreas judiciales	Jueces adjuntos. Ejercen funciones de auxilio y colaboración	Redacción de borradores, proyectos de	Duración mínima de 4 meses.

			con sus titulares	resolución.	
		Periodo en que los jueces en prácticas desempeñarán funciones de refuerzo y sustitución	Ejercer jurisdicción de manera idéntica a los jueces activos.		

El curso teórico comprende un programa académico que no puede tener una duración inferior a 9 meses según el artículo 307 numeral 5 segundo inciso de la Ley 6/1985, en el cual los aspirantes ya considerados funcionarios en práctica, cumplen funciones de desempeño y refuerzo, ejerciendo la jurisdicción de manera idéntica a la de un juez.

En suma, este segundo requisito se basa en 3 niveles. El primero, comprende la aprobación del curso teórico práctico que tiene una duración aproximada de 12 meses. Este curso debe ser realizado en Barcelona. El segundo nivel se encuentra comprendido en las prácticas tuteladas donde los aspirantes ayudan de manera colaborativa y auxiliar a los funcionarios de la carrera judicial. Entre sus actividades se destaca la redacción de borradores y proyectos de resolución. Tiene una duración aproximada de 6 meses.

El tercer nivel se encuentra compuesto por las prácticas que deben ejercer los aspirantes y desempeñan funciones de refuerzo y sustitución, ejerciendo su jurisdicción de manera idéntica a la de los jueces. Este período tiene una duración aproximada de cinco meses. En este sentido, la Tabla 4 resume el proceso de selección de España. Se puede observar que existen en cada proceso diferentes órganos de control que cumplen distintas funciones, de este modo, la independencia judicial se encuentra protegida en una mayor proporción.

Tabla 4
Proceso de selección en España

Sistema de Selección de Jueces y Magistrados España		
Consejo del Poder General	Nombrar y formar a todos los jueces y magistrados.	
Comisión de Selección	Órgano Convocante.	Selección de los aspirantes a la carrera judicial.
Tribunal	Oposición libre y	1 prueba cognoscitiva, 2 Exposiciones orales en audiencia pública. Calificación de baremo.

	méritos.	
Escuela Judicial del Consejo del Poder General	Selección y Preparación Técnica.	Curso Teórico y Práctico.

En suma, toma aproximadamente 3 años, convertirse en un funcionario de la carrera judicial, es decir en un juez. Finalmente, una vez que los aspirantes hayan aprobado los dos requisitos: oposición y teórico práctico, la Escuela Judicial “[...] elaborará una relación con los aspirantes que aprueben el curso teórico y práctico, según su orden de calificación, que se elevará al Consejo General del Poder Judicial” (Ley 6/1985, art. 308, núm. 1). Posteriormente, los jueces son nombrados “[...] mediante Orden, por el Consejo General del Poder Judicial” (Ley 6/1985, art. 316, núm. 1). Y su nombramiento será publicado en el Boletín Oficial del Estado para su posesión.

2.2.4 El sistema de selección de jueces y la independencia judicial

El sistema de selección de jueces español contempla un proceso basado en oposición. La Tabla 5 ilustra la comparación entre los criterios internacionales de selección y el proceso español.

Tabla 5

Comparación sistema de selección de jueces español y criterios internacionales de selección

Criterio internacional sistema de selección de jueces	Sistema de selección de jueces español	Cumple / No cumple
1. Capacidad Jurídica	Escuela Judicial – Tribunal	Si cumple
2. Perfil ético o calidad moral	Tribunal-baremo	Si cumple
3. Rasgos de personalidad y postura político social	Postura político- postura apolítica	Si cumple
4. El criterio de igualdad de condiciones y no discriminación	Aspecto económico.	No cumple parcialmente
5. Base de méritos	Evaluación teórica Evaluación práctica	Si cumple
6. Principio de Publicidad y Transparencia	Proceso público	Si cumple
7. Escrutinio público y control social	Organismos de control en cada proceso	Si cumple

Como se observa, el proceso de selección español cumple parcialmente todos los requisitos. En cuanto al criterio de igualdad de condiciones y no discriminación, la legislación española no cumple en el aspecto económico, ya que los candidatos que deben pasar el curso en la sede de la Escuela judicial no siempre son del origen del lugar del curso. La exigencia de radicarse en una localidad determinada para seguir el curso de preparación exige al candidato tener ciertos recursos económicos posicionándolo en una ventaja sobre aquel candidato que no tiene los mismos recursos económicos.

2.3 Perú y España en comparación

Se puede mencionar tres diferencias entre Perú y España en el sistema de selección de jueces que ambas jurisdicciones mantienen en relación al criterio internacional del sistema de selección de jueces.

1. España cumple con el rasgo de personalidad y postura político social mientras que Perú no lo cumple. En España debido al proceso que se mantiene por oposición brinda mayor seguridad al candidato de que su selección no versa únicamente en aspectos subjetivos. Además de mantener una entrevista que no tiene una ponderación alta en la calificación final del proceso de selección. Mientras que, en Perú, se observa que el modelo por competencias tiene una preponderancia mayor a la calificación subjetiva de candidato.
2. En España, la formación legal del candidato es riguroso, pues consta la aprobación de varios requisitos con un período de duración de 3 años. Mientras que, en Perú si bien existe un nivel académico alto, el requisito de ingreso del candidato a la función judicial no exige el mismo nivel de rigurosidad que España y no necesita tres ponencias orales.
3. Perú tiene mayores indicios de cumplir con el criterio de igualdad de condiciones y no discriminación. Se nivela a los jueces entrantes el conocimiento de idiomas indígenas para mayor comprensión en sus salas. De igual forma, Perú mantiene un programa mayor de inclusión social de los candidatos. En España, no existe un criterio de igualdad en los candidatos, ya que el requisito de la Escuela Judicial radica en que los candidatos se

hospeden en Barcelona, discriminando a aquellos candidatos con posiciones económicas adversas que no puedan cumplir con dicha estadía.

3 El sistema de selección de jueces en Ecuador

Una vez que se ha estudiado el sistema de selección peruano y español, conviene estudiar el sistema de selección ecuatoriano, para finalmente, delimitar de manera objetiva que criterios de selección de jueces son preponderantes en un sistema que proclama la garantía de independencia judicial.

3.1 Consejo de la Judicatura

Según la Constitución de la República del Ecuador, el Consejo de la Judicatura es un órgano de gobierno, capaz de administrar, vigilar y ejercer medidas disciplinarias a los funcionarios públicos de la Función judicial, y tiene a su cargo el proceso de selección de jueces en el Ecuador.

3.1.1 Integración

El Consejo de la Judicatura se conforma por cinco delegados y sus respectivos suplentes elegidos por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social mediante un proceso público que puede ser sujeto de impugnación ciudadana. La duración de su cargo es de seis años. A saber, los vocales no necesitan el título de tercer nivel en derecho como requisito primordial, puesto a que en la Constitución de la República del Ecuador se menciona que su título de tercer nivel puede versar en “[...] ramas académicas afines a las funciones propias del Consejo [...]” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 180). Ello puede acarrear que las decisiones en caso de destitución de jueces por “error inexcusable” lo aborden personas sin formación jurídica alguna (Pásara, 2014, p. 6).

Puesto que la integración del Consejo de la Judicatura es importante para la independencia judicial, se advierte que puede existir intromisión por parte del poder ejecutivo y legislativo en el proceso de selección de los delegados que conforman al Consejo de la Judicatura, ya que, parte de los delegados provienen de esas funciones del Estado.

3.1.2 Estatus constitucional

El Consejo de Judicatura es considerado para la legislación ecuatoriana como “[...] el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 178).

Para el año 2008, el Consejo de la Judicatura se conformaba por “nueve vocales constituido por seis vocales abogados y tres profesionales en áreas de administración, economía, gestión y otras afines” (Pásara, 2014, p. 43). La conformación del Consejo de la Judicatura cambió por la consulta popular efectuada en 2011 que modificó a la Constitución de la República del Ecuador. Ahora existen cinco vocales. Al respecto Pásara (2014) señala que este cambio efectuado afectó la independencia institucional de la autoridad (p. 43). Si los miembros “del Consejo son elegidos por los poderes estatales no debería ser extraño que sus decisiones coincidan con la voluntad e intereses del Ejecutivo o Legislativo, ya que han llegado a esa institución gracias al apoyo de esos poderes” (Jadán, 2013, p. 95).

3.1.3 Atribuciones

El Consejo de la Judicatura posee varias funciones, según la Constitución de la República de Ecuador (2008, art. 181). Puede definir y ejecutar políticas para mejorar y modernizar el sistema judicial, conoce y aprueba el presupuesto de la función judicial, su evaluación, sanción y ascensos. También administra la carrera judicial, ya que se encarga de administrar y gestionar las escuelas de formación y capacitación judicial. En este sentido se configura según la constitución, como protector de la transparencia y eficiencia de la función judicial.

El Consejo de la Judicatura toma sus decisiones por mayoría simple, según lo establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial, artículo 263, el

quórum de instalación es de tres de los integrantes y en caso de empate, quien preside la reunión tendrá voto decisorio. A fines de este trabajo, la función principal de este órgano es “3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 181, núm. 3).

3.2 Sistema de selección de jueces ecuatoriano

Este sistema versa en un mecanismo meritocrático, se basa en el cumplimiento de los principios de “igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 36). Cabe señalar que, los postulantes al cargo de juez son considerados dentro de la carrera judicial-jurisdiccional. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 1). La legislación ecuatoriana categoriza a la carrera judicial, determinando que “El ingreso a la carrera judicial se hará a la categoría uno, de juez de primera instancia” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 45). Una vez determinada la categoría, el postulante se inscribe en el proceso de selección de jueces.

3.2.1 Procedimiento

El proceso de selección es conformado por una valoración meritocrática y por una valoración destinada al talento humano. Se expone en el gráfico 3 el proceso de selección de jueces en Ecuador de forma resumida ya que a continuación se explicará cada paso.

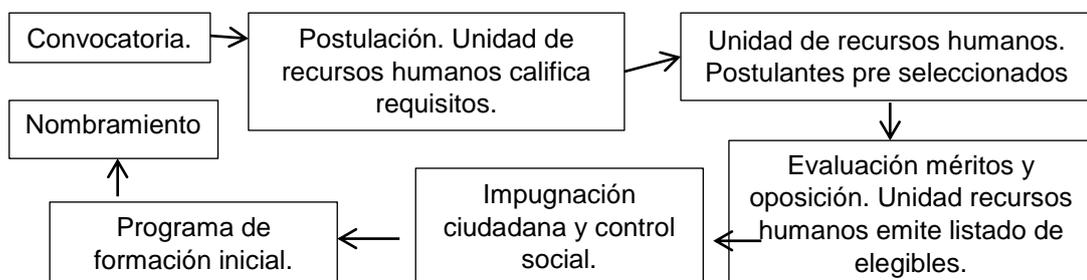


Figura 3: Proceso de selección de jueces en Ecuador.

Todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos en este Código (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 52). A continuación, se expone las fases del proceso de selección de jueces.

3.2.1.1 Convocatoria pública

El Pleno del Consejo de la Judicatura, órgano a cargo de la selección de jueces, abre la convocatoria pública publicada en el Registro Oficial y difundida en varios medios de comunicación que otorguen cobertura nacional, y en la página oficial del Consejo de la Judicatura. Los postulantes deberán subir todos los documentos solicitados a través de la página del Consejo de la Judicatura.

3.2.1.2 Postulación

La unidad de recursos humanos es la encargada de la calificación de todos los documentos presentados por el postulante, tanto los “requisitos generales y específicos y las posibles inhabilidades o incompatibilidades que presentaren los postulantes y evaluará la motivación expresada para el ingreso al servicio de la Función Judicial” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 60). A los postulantes aprobados, se les envía una comunicación fijando el lugar, fecha y hora para continuar con el proceso de selección y rendir las pruebas pertinentes. Al respecto, se advierte que se necesita determinar las inhabilidades o incompatibilidades mediante una evaluación objetiva y esta, debe estar disponible al público de forma inmediata.

La impugnación en esta fase se encuentra establecido en el artículo 66 del Código Orgánico de la Función Judicial, en el cual determina las observaciones

que deban realizarse al candidato. A saber, la resolución de la impugnación emitida por la unidad de recursos humanos no es susceptible de presentar recurso alguno (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 61). El postulante puede pedir recalificación sobre la prueba teórica y práctica debidamente fundamentada bajo lo determinado en el artículo 33 del Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial (2016).

3.2.1.3 Méritos y oposición

De esta forma, aquellos candidatos elegidos por la Unidad de Recursos Humanos pasan al proceso de méritos y oposición donde deberán rendir tres pruebas. A saber, prueba teórica que debe ser rendida en forma escrita, prueba práctica rendida de forma oral y una prueba psicológica.

La Unidad de Recursos Humanos será la encargada de emitir un informe. Así, “[l]os que aprobaren las pruebas serán considerados elegibles, y el orden de los puntajes será vinculante y obligatorio para el acceso al programa de formación inicial” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 65). La lista es publicada por el diario de mayor circulación a efectos de la realización de impugnaciones que se considere necesarios.

3.2.1.4 Impugnación ciudadana y control social

Esta fase se determina en base a la participación ciudadana que podrá impugnar respecto a la probidad, inhabilidades o falsedad de documentos del postulante. Este derecho versa en la Constitución de la República del Ecuador (2008) al amparo de su artículo 207 que activa la participación ciudadana en asuntos de interés público mediante este consejo. Esta fase es importante para la independencia judicial, la conformación de un órgano de control garantiza o vulnera la independencia judicial. El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social se encuentra a cargo de este proceso, y tiene atribuciones y deberes sumamente importantes.

3.2.1.5 Formación inicial

El último proceso dentro del sistema de selección de jueces es el Acceso al Programa de Formación Inicial. El cual consiste en tres etapas: formación

general, formación del perfil específico, formación de práctica. La Escuela de la Función Judicial se encarga en evaluar el programa de formación inicial mediante el Reglamento para el funcionamiento de la Escuela de la Función Judicial; el postulante no puede aprobar este programa con una nota inferior al 80%. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 70). Culminado el programa, el postulante recibe un diploma con su respectiva nota, sin embargo, la calificación no tiene un valor académico (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 71).

Una vez culminada la etapa de evaluación, se ponderará los resultados del concurso y de las evaluaciones. Las autoridades nominadoras serán las encargadas de nombrar al postulante que haya aprobado todas las etapas, este último debe presentar una declaración patrimonial jurada (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 74). Su posesión será realizada por la autoridad nominadora.

3.2.2 Requisitos para el proceso de selección de jueces

3.2.2.1 Generales

Una vez analizado el proceso de selección de jueces de primer nivel en Ecuador, se debe analizar los requisitos tanto generales como específicos que solicita el Consejo de la Judicatura. Cualquier postulante debe aprobar los requisitos generales expuestos en el artículo 55 del Código Orgánico de Función Judicial, tales como “[s]er ecuatoriana o ecuatoriano y hallarse en goce de los derechos de participación política” y “[a]creditar probidad, diligencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, de conformidad con el reglamento que dictará el Consejo de la Judicatura” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 55).

3.2.2.2 Específicos

De acuerdo con la especialidad de la carrera judicial el proceso de selección de jueces tiene diversos requisitos para el nivel de categoría de la carrera judicial-jurisdiccional. En el presente trabajo, se analiza los requisitos de los jueces de

primer nivel.

a) Postulación

Deben entregarse todos los documentos solicitados conforme al artículo 57 del Código Orgánico de la Función Judicial y al artículo 16 del Reglamento Concurso Méritos para Ingreso a la Función Judicial. Entre estos requisitos se encuentra el formulario de ingreso de la página del Consejo de la Judicatura, curriculum vitae, certificados de título de abogado, y otros títulos que ostente el postulante que acrediten su formación profesional, académica con su calificación general respectiva; escrito motivado para el ingreso a la carrera judicial jurisdiccional, certificado de docencia académica pública o privada.

En “[e]sta relación se utilizará como uno de los elementos en las pruebas teóricas orales y psicológicas” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 57). Adicionalmente, deberá presentar “4. Declaración juramentada de no haber sido condenado por delitos de concusión, cohecho, extorsión, peculado, defraudación al Estado y demás entidades y organismos del sector público o prevaricato (sic)” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 57). Estos requisitos son evaluados por la Unidad de Recursos Humanos emitiendo una lista de los postulantes pre seleccionados.

b) Méritos

Los postulantes serán calificados en “[...] base de los documentos ingresados electrónicamente en el formulario de postulación, acorde a los requerimientos de cada cargo al que se haya postulado, y de conformidad al instructivo de cada concurso” (Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial, 2016, art. 23). La Dirección de Talento Humano calificará con una nota igual o menor a la puntuación total de esta fase que corresponde a 15 puntos de acuerdo con el instructivo del concurso de méritos de formación para la carrera judicial.

El postulante puede presentar una solicitud de recalificación y esta será resuelta por el director del Consejo de la Judicatura notificando al postulante y publicándola en el portal web del Consejo de la Judicatura. Se realiza un informe con los postulantes aprobados, (tomando en cuenta que se darán puntos adicionales debido a las medidas de acción afirmativa expuestas en el

instructivo), por la Dirección Nacional de Talento Humano, este a su vez lo entrega a la Dirección General del Consejo de la Judicatura para su aprobación y conocimiento (Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial, 2016, art. 28).

c) Oposición

La fase de oposición consiste en realizar, al postulante, una serie de pruebas. Los postulantes deben rendir las siguientes pruebas en la fase de oposición como requisitos indispensables para continuar en el proceso de selección de jueces, a saber: prueba teórica, práctica y psicológica.

d) Prueba teórica

La prueba teórica consiste en un formulario de preguntas de opción múltiple realizado tanto por la Dirección de Talento Humano y por la Escuela de la Función Judicial. La publicación del temario se realiza con 48 horas anteriores a la realización del examen. Cabe mencionar que el temario versa sobre la materia en la cual se abra la convocatoria al concurso público. (Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial, 2016, art. 31). Lo que se busca con la realización de esta prueba según el Código Orgánico de la Función Judicial, es calificar las aptitudes académicas, así como la toma de decisiones y destreza en un caso concreto.

e) Prueba práctica

La prueba práctica consiste en evaluar “[...] el desarrollo de habilidades y destrezas propias al cargo que se aspira mediante el simulacro de audiencias o diligencias judiciales” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 63). Ahora bien, para ello la Dirección de Talento Humano fija una fecha y hora para la realización de esta prueba.

f) Prueba psicológica

La legislación ecuatoriana contempla el objetivo de la realización de las pruebas psicológicas que a saber se configuran en el siguiente artículo:

“Art. 64.- PRUEBAS PSICOLOGICAS.- Mediante las pruebas psicológicas, se procurará establecer si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las

funciones inherentes al cargo a que aspira [sic]" (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, art. 64).

Esta prueba se realiza "en base a la metodología aprobada en el instructivo de cada concurso" (Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial, 2016, art. 36). Esta prueba no tiene ponderación, sin embargo, es determinante para conocer la idoneidad del postulante al cargo solicitado.

g) Formación inicial

El postulante que haya aprobado estas fases del concurso de selección de jueces es considerado como "candidato habilitado" y tiene un cupo en la Escuela de la Función judicial, según lo determina el artículo 47 del Reglamento Concurso Méritos para el ingreso a la Función Judicial (2016). Este curso tiene una calificación total de 20 puntos, consiste en tres tipos de formación: general (7.5 puntos), perfil específico (7.5 puntos) y práctico (5 puntos). La formación inicial cumplirá con lo determinado en el Reglamento para el Curso de Formación Inicial y este debe ser aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

h) Formación general

Etapas de formación inicial general. - Programas de formación general que comprende conocimiento el estudio académico para "[...] para fortalecer los conocimientos, destrezas y habilidades conforme los perfiles que la Institución requiere laboralmente" (Reglamento Inicio Concurso Mérito y Oposición para Selección Jueces, 2013, art.2 literal a).

i) Formación perfil específico

"b) Etapa de Formación Inicial Específica. - Comprenden los contenidos por materias contribuyendo al desarrollo de competencias laborales mínimas requeridas en relación al cargo y perfil de Juezas y Jueces [sic]" (Reglamento Inicio Concurso Mérito y Oposición para Selección Jueces, 2013, art.2 literal b).

j) Formación práctica

La formación práctica comprende "[...] la resolución de casos prácticos en la materia por la que se está postulando" (Reglamento Inicio Concurso Mérito y Oposición para Selección Jueces, 2013, art.2 literal c).

El proceso culmina cuando los postulantes son elegidos por la autoridad

nominadora, y obtienen su nombramiento, acto seguido, deberán registrarlo con la entrega de documentos solicitados para su inscripción y posesión.

3.3 Selección de jueces y las garantías a la independencia judicial

La Tabla 6 ilustra una comparación entre los criterios internacionales del sistema de selección de jueces con el proceso de selección de jueces en Ecuador. La comparación es necesaria, pues brevemente se analizará las garantías a la independencia judicial.

Como se ha ilustrado en la Tabla 6, debe entenderse que la garantía a la independencia judicial en relación al sistema de selección de jueces en Ecuador tiene una vinculación estrecha e importante.

Tabla 6
Proceso de selección de jueces en Ecuador.

Criterio internacional sistema de selección de jueces	Sistema de Selección de Jueces Ecuador	Cumple / No cumple
1. Capacidad Jurídica	Determinado por los requisitos de ingreso y el Instructivo del Concurso de Méritos de formación para la Carrera Judicial.	Si cumple
2. Perfil ético o calidad moral	Postulación-Calificación	Si cumple
3. Rasgos de personalidad y postura político social	No se menciona la postura política del candidato en la ley, reglamento e instructivo.	No cumple
4. El criterio de igualdad de condiciones y no discriminación	Medidas de Acción Afirmativa- Dirección de recursos humanos órgano principal en la selección de jueces.	Cumple parcialmente.
5. Base de méritos	Evaluación teórica, Evaluación práctica, Evaluación psicológica	No cumple
6. Principio de Publicidad y Transparencia	En el proceso no se menciona cualquier persona puede solicitar información de fases del proceso de selección de jueces	No cumple
7. Escrutinio público y control	Organismos independientes de control en cada proceso	No cumple

Del análisis del informe del sistema de selección de jueces en el Ecuador, se

puede identificar las siguientes debilidades que podrían afectar la idoneidad de los jueces y, posteriormente, su independencia:

1. La Conformación del Consejo de la Judicatura, que tiene a cargo El proceso de selección, con miembros del legislativo y ejecutivo, no presta las mejores garantías para el proceso de designación de jueces y su independencia.
2. Se omite mencionar que sucede con la postura ideológica o política del candidato, este vacío genera vulneración de independencia judicial pues es necesario saber cómo repartir los casos asignados a los jueces para evitar que estas posturas incidan en conflictos, en favoritismos o vicios en sus sentencias.
3. Ecuador cumple vagamente el criterio de igualdad y no discriminación, ya que, si bien existe medidas de acción afirmativas, puede discriminarse y vulnerar el principio de igualdad cuando se realiza la prueba psicológica, descartando candidatos idóneos de forma arbitraria. Igualmente sucede con la aplicación de principios constitucionales para garantizar el debido proceso de selección encontrado en este criterio, el instructivo del proceso de selección debería estar regulado con anterioridad a la convocatoria para que no existan modificaciones que tengan como objetivo limitar la entrada a la función judicial a determinados postulantes.
4. La fase de méritos debe mantener un equilibrio objetivo con el fin de tener el candidato más idóneo para el cargo, esto no se logra, ya que se da mayor peso al aspecto subjetivo del candidato, posibilitando interferencia de poderes en la selección y limitando su idoneidad sin tener mayor peso la instrucción jurídica de candidato. No se puede considerar idóneo a un candidato que tiene menor formación académica.
5. No existe un mecanismo transparente para acceder a la información del proceso de selección de jueces de manera inmediata, ya que no se establece un proceso exacto regulado para que las personas interesadas accedan a la información de las fases del proceso de selección.
6. Respecto a los órganos de control, el Consejo de la Judicatura controla el órgano disciplinario y controla a la dirección de recursos humanos que es la encargada de llevar a cabo casi todo el proceso de selección de jueces, no se observan órganos autónomos e independientes involucrados en el proceso de

selección de jueces, lo que significa que no hay control independiente.

7. Aunque hay la posibilidad del escrutinio público, las impugnaciones ciudadanas o no se presentan o no surten efectos.

Una vez analizado las garantías de la independencia judicial, conviene realizar un resumen de la legislación comparada estudiada en este trabajo. La Tabla 7 resume la evaluación de los sistemas de selección en los tres países, Perú, España y Ecuador.

Tabla 7

Comparación criterios internacionales y legislación comparada.

Criterio Internacional de Sistema de Selección de Jueces	Perú	España	Ecuador
Capacidad Jurídica	X	X	X
Perfil Ético o Calidad Moral	X	X	X
Rasgos de Personalidad y Postura político social		X	
El criterio de igualdad de condiciones y no discriminación	X		X
Base de méritos y oposiciones		X	
Principio de Publicidad y Transparencia	X	X	

Se puede verificar que aspectos de criterio internacional en el sistema de selección de jueces cumple Ecuador de acuerdo con la Tabla 7. Ahora bien, en vista de la comparación de criterios internacionales con la legislación comparada, se observa que el sistema de selección de jueces ecuatoriano no cumple con determinados criterios que son expuestos a continuación.

El criterio de Rasgos de personalidad y postura político social responde a segregar posturas políticas para no afectar la imparcialidad en casos asignados a jueces. La postura política de un juez debe ser respetada “el Estado, otras instituciones y los particulares, tienen la obligación de abstenerse de presionar o inducir a los jueces a que decidan de una determinada manera y los jueces tienen la obligación correlativa de comportarse en forma imparcial” (Comisión Internacional de Juristas, 2005, p. 27). Esta postura toma El Consejo Consultivo de Jueces Europeos indicando que la imparcialidad y autosuficiencia de un juez instituye la premisa indispensable para la administración de justicia (Consejo Consultivo de Jueces Europeos, 2010, párr.

1). La administración de justicia debe tomar conocimiento de dicha postura, en caso de distribución de casos, evitar conflictos de interés.

Respecto a la fase de méritos y oposición, en la legislación ecuatoriana se contempla la calificación de méritos correspondiente a la evaluación de la documentación con una ponderación de 15 puntos totales. La normativa es clara, pero tiende a cambiar en cada proceso de selección. Esta fase la realiza en gran parte solo la Dirección de Talento Humano a través de la Unidad de Recursos humanos. La prueba teórica y práctica tiene una ponderación de 85 puntos de los 100 para ser juez. La Escuela Judicial solo participa en la formulación de la prueba teórica conjuntamente con la Unidad de Recursos Humanos. El instructivo se aprueba en cada convocatoria, esto genera para el sistema de selección de jueces “[...] que las reglas varíen: cada vez que se convoca a un concurso las condiciones son distintas, lo que lleva a la sospecha fundada de que las reglas se hacen a medida de determinados candidatos previamente acordados” (Pásara, 2014, párr. 38).

Respecto al Principio de Publicidad y Transparencia si bien la legislación ecuatoriana lo contempla en el sistema de selección de jueces, no demuestra una verdadera aplicación, este proceso debe “estar sujeto al mayor escrutinio social posible, de modo que pueda verificarse que en los hechos se cumple efectivamente con tales objetivos y exigencias” (Pásara, 2003, p. 6). La normativa no establece el procedimiento para que una persona ajena al proceso solicite información en cualquier etapa.

Los organismos de control en cada proceso también garantizan la independencia judicial. La independencia judicial según la página oficial del Consejo de la Judicatura es garantizada gracias a “modelo de talento humano” así menciona la vocal Karina Peralta (2016). Sin embargo, se observa que gran parte del proceso obedece a la selección de la Dirección de Talento Humano y a los instructivos aprobados en cada convocatoria, ello genera debilidades como “1. La falta de un órgano autónomo e independiente a cargo del proceso de selección; 2. La falta de un procedimiento de selección claro, previamente establecido, en el que se defina cómo se evaluarán los candidatos;” (Postema, 2012, p. 3).

Se observa en la Tabla 6 de forma puntual la comparación legislativa entre Perú, Ecuador y España. Ahora bien, en cuanto a Capacidad Jurídica Perú, España y Ecuador solicitan requisitos académicos para el ingreso a la carrera judicial. En cuanto al perfil ético o calidad moral, en Perú, España y Ecuador solicitan certificados y declaraciones juramentadas informando su estatus penal y en el caso de Ecuador su estatus patrimonial.

En este sentido, los rasgos de personalidad y postura político social no se cumplen en Perú y Ecuador, pero si cumple en España. En Perú el resultado de la evaluación psicológica es conocida por el postulante y los miembros del Pleno del Consejo de la Magistratura (Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura, 2016, art. 40). La resolución es impugnable pero el postulante no puede tener acceso al test que se le ha realizado. Esto genera disconformidad en el rasgo social. En Ecuador este criterio no se cumple, la legislación no contempla la postura política ni cómo administrarla. España cumple con esta característica pues la relevancia de la evaluación psicológica no demuestra ser un impase para el avance del concurso y, por otro lado, su método se basa en oposiciones, por tanto, la ponderación versa en exámenes teóricos y prácticos del derecho que en suma dan mayor peso que Ecuador y Perú.

El criterio de igualdad de condiciones cumple en Perú y Ecuador. En Perú se pondera la relevancia en que un juez pueda manejar el idioma nativo. Ecuador tiene un sistema de beca para el acceso a la Escuela de la Función Judicial. En España, no hay ayuda financiera para los postulantes que pasan a realizar el curso en la Escuela judicial, cuya sede queda en Barcelona, lo que genera discriminación económica entre los postulantes.

La base de méritos y oposiciones Ecuador y Perú no cumplen. Estos países tienen modelos dedicado a la evaluación personal del candidato mas no a su conocimiento jurídico o su criterio de interpretación normativa. Solo basta comparar el tiempo que un postulante acude a la Escuela Judicial en España versus el tiempo depositado de los candidatos en Ecuador y España.

El principio de transparencia y publicidad cumple Perú y España, pero no Ecuador. En ambos países se regula y norma la solicitud de información que puede realizar una persona en cualquier momento de la fase del proceso de

selección de jueces. En Ecuador no se articula esta facultad, aunque conste como principio para el proceso de selección de jueces.

Por tanto, se determina que el mejor sistema de selección de jueces es el español. El sistema basado en oposición, busca la idoneidad del candidato manteniendo criterios objetivos de selección. La idoneidad versa en un proceso que busca el talento académico y profesional del candidato. La Escuela Judicial cumple una función esencial para el proceso de selección de jueces, que no lo tiene Ecuador. El proceso se encuentra regulado por organismos independientes evitando la injerencia legislativa y ejecutiva. En suma, los funcionarios de los órganos españoles son igual de calificados para encontrarse a cargo de la selección de jueces, lo que demuestra mayor seriedad del sistema de la función judicial y mayor profesionalismo.

4 Conclusiones

De la investigación realizada se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. La independencia judicial es una garantía que todo Estado debe garantizar al momento de administrar justicia. Debe tomarse en cuenta las garantías expuestas tanto por la Comisión de Derechos Humanos como los doctrinarios internacionales. A saber: estabilidad laboral, estabilidad económica, método de selección de jueces y transparencia y publicidad.
2. En el sistema de selección de jueces, debe primar la independencia judicial y la aplicación de garantías de independencia judicial. Los criterios internacionales rescatados en gran parte, por las Naciones Unidas recaen en principios de obligatorio cumplimiento para los países miembros. La primacía de separación de poderes ejecutivo, legislativo es esencial. Los criterios internacionales de selección de jueces ayudan a mejorar las condiciones para el concurso, primar su independencia en un concurso transparente y apolítico.
3. El sistema de selección de jueces en Perú mantiene un modelo de Gestión por Competencias identificando por las atribuciones académicas del candidato, valores, méritos y oposición que se evalúan en su perfil y en la evaluación. Este sistema permite identificar al candidato más idóneo para el cargo de juez. A pesar de que su modelo versa en competencia, la evaluación escrita tiene una ponderación de la mitad de la nota final.
4. En cuanto a la comparación con los criterios internacionales del sistema de selección de jueces en Perú, este cumple de manera parcial. En el rasgo de personalidad puede existir una preponderancia a descalificar al candidato mediante una evaluación psicológica, y en cuanto a méritos y oposición cumple de forma parcial, ya que pondera de igual forma la entrevista personal y la calificación curricular.
5. España mantiene un sistema de selección de jueces que versa en el modelo por oposición. Busca el perfil del candidato idóneo bajo la mayor formación jurídica en el ámbito del derecho, tanto en la formación teórica como práctica.
6. España es el modelo ejemplo de la garantía de la independencia judicial mediante el modelo por oposición que mantiene en su sistema de calificación

de jueces. Contar con órganos de control en las fases del proceso es necesario para garantizar una independencia judicial real. Si bien se realiza una evaluación psicológica, este modelo destaca las actividades académicas y la formación jurídica del candidato dando paso a una mayor actividad por parte de la Escuela Judicial. La conformación de la autoridad que nombrará al candidato también es parte de la garantía de la independencia judicial. En España, se encuentra distribuido este órgano de forma más participativa e idónea.

7. En Ecuador, el sistema que se utiliza es de talento humano, que identifica características de personalidad en el perfil del candidato, tomando mayor peso en el sentido subjetivo y no objetivo del candidato. La idoneidad del postulante se demuestra mediante la valoración personal y no se otorga mayor peso en la valoración académica y práctica.

8. La independencia judicial en Ecuador se ve afectada y vulnerada, a partir de la conformación del Consejo de la Judicatura en el cual sus escasos miembros no necesariamente son académicos del derecho, hasta mantener un sistema de calificación de jueces que, en la mayoría de sus fases, el control es ejercido por la dirección de talento humano.

9. En Perú y España las garantías para proteger la independencia judicial son mayores. En ambos países se mantiene un proceso transparente donde la ley norma y regula con anterioridad a la convocatoria pública de vacantes a jueces, el sistema de selección de jueces. Esto no ocurre en Ecuador, ya que discrecionalmente, el Consejo de la Judicatura puede publicar instructivos para cada proceso de selección, lo que atañe una mayor inestabilidad y sugiere e vicio político en cada proceso, además de sugerir una especie de dedicatoria a los postulantes o alivianar el campo para aquellos interesados.

10. Mediante el derecho comparativo y la doctrina internacional la calificación de personalidad en el perfil del juez no debe tener mayor ponderación sobre la académica, pues en el caso de la evaluación psicológica se deja a la arbitrariedad de la autoridad calificar o descalificar a un postulante. Para mantener una correcta aplicación de justicia los jueces deben conocer y saber la interpretación de la ley y sólo se consigue con una formación académica completa. Un ejemplo es la duración de 2 años en la Escuela Judicial en

España.

11. La independencia judicial va de la mano con procesos claros y normados para el proceso de selección. La separación de poderes es necesaria en un estado de derechos. Sin embargo, no se puede configurar todos los criterios para estandarizar un proceso que garantice la independencia judicial, ya que cada proceso obedece a un tipo de legislación en cada país. Se advierte que estos criterios internacionales deberían ser no solo aceptados y de obligatorio cumplimiento para los países miembros o no, debe garantizarse mediante resultados anuales, donde informes demuestren efectivamente que, la aplicación de la independencia judicial guarda coherencia con los principios constitucionales de independencia judicial en el sistema de selección de jueces.

Referencias

- Asamblea General. (2001). *Carta Democrática Interamericana*. Recuperado el 21 de mayo de 2017: http://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm
- Chamba, A. (2015). *La independencia judicial: entre la utópica posición de la teoría constitucional y la normativa del Ecuador* (Tesis de maestría). Recuperado el 19 de mayo de 2017 de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4502/1/T1627-MDE-Chamba-La%20independencia.pdf>
- Código Orgánico de la Función Judicial. (2009). Registro Oficial 544 de 9 de marzo de 2009.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Segundo informe sobre la situación de las defensoras y los defensores de derechos humanos en las américas*. Recuperado el 14 de mayo de 2017.de: <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/defensores2011.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2013). *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*. Recuperado el 10 de mayo de 2017 de: <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/operadores-de-justicia-2013.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas. (2005). *Principios internacionales sobre la independencia y responsabilidad de jueces, abogados y fiscales. Ginebra*. Recuperado el 11 de mayo de 2017 de: <http://hrlibrary.umn.edu/research/peru-Principios%20Internacionales%20sobre%20responsabilidad%20de%20Jueces%20y%20%20Fiscales.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios Internacionales sobre la Independencia y Responsabilidad de Jueces, Abogados y Fiscales*. Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2012/04/International-Principles-on-the-Independence-and-Accountability-of-Judges-Lawyers-and-Procecutors->

No.1-Practitioners-Guide-2009-Spa.pdf

Consejo Consultivo de Jueces Europeos. (2001). Informe No. 1 (2001) del Consejo Consultivo de Jueces Europeos (CCJE) a la atención del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre las normas relativas a la independencia y a la inamovilidad de los jueces. Recuperado el 10 de mayo de 2017 de: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1060915&Site=COE&direct=true>

Consejo Consultivo de Jueces Europeos. (2010). *Carta Magna de los Jueces*. Recuperado el 18 de mayo de 2017 de: <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1908559&SecMode=1&DocId=1777630&Usage=2>

Consejo de Derechos Humanos. (2016). *Informe de la Relatora Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados*. Recuperado el 20 de abril de 2017 de: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10553.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Reformas en Registro Oficial- Suplemento de 13 de julio de 2011.

Constitución Española. (1978). Boletín oficial 27 de diciembre de 1978.

Constitución Política del Perú. (1993). Referéndum constitucional 31 de octubre de 1993.

Domingo, D. (s.f.). *Modelos de Gestión por competencias*. Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/sppc/GC_Literatura/Delgado_Domingo_KM_por_Competicencias.pdf

Fundación para el debido proceso. (2012). Selección de mientras de altas cortes e independencia judicial. En Postema, M (comp.), *La selección transparente y basada en el mérito es esencial para la independencia judicial* (pp. 3-6). *Revista de la Fundación para el debido proceso*, 17. Recuperado el 11 de abril de 2017 de: http://www.jusdem.org.pe/documentos/aportes_17_web.pdf

- Fundación para el Debido Proceso. (2013). *Independencia judicial en Centroamérica: problemas y propuestas*. Recuperado el 15 mayo de 2017 de: http://www.dplf.org/sites/default/files/independencia_judicial_en_centroamerica_problemas_y_propuestas.pdf
- Fundación para el Debido Proceso. (2014). *Amicus Curiae*. Recuperado el 22 de mayo de 2017 de: http://www.dplf.org/sites/default/files/amicus_dplf_para_cc_guatemala_pr ocesos_de_seleccion_judicial_nov14.pdf
- García, J. (2007). Tres aportes fundamentales de el federalista a la teoría constitucional moderna. *Revista de derecho*. 20(1), 39-59. Recuperado el 19 de mayo de 2017 de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v20n1/art02.pdf>
- Gutiérrez, G. (2013). El Consejo Nacional de la Magistratura del Perú: Legitimidad y Pluralismo. En C, Astudillo y J. Carpizo (Coords.), *Constitucionalismo, dos siglos de su nacimiento en América Latina* (pp. 289-299). *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 676. Recuperado el 19 de mayo de 2017 de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3455/14.pdf>
- Instituto de Defensa Legal. (2009). *El Consejo Nacional de la Magistratura*. Recuperado el 14 de mayo de 2017 de: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20091005_01.pdf
- Instructivo del concurso público de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social. (2016). Registro Oficial 907 de 21 de diciembre de 2016.
- J van Zyl Smit. (2016). *Judicial Appointments in Latin America: The Implications of Tenure and Appointment Processes*. Recuperado el 14 de mayo de 2017 de: https://www.biicl.org/documents/1330_spanish_ji_in_la_191016.pdf?showdocument=1
- Jadán, D. (2013). *Los modelos de integración del Consejo de la Judicatura y su relación con la independencia del Poder Judicial* (Tesis de maestría).

Recuperado el 20 de mayo de 2017 de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3260/1/T1210-MDE-Jadan-Los%20modelos.pdf>

La Escuela Judicial. (2017). *Conoce a la Escuela Judicial. Poder Judicial España*. Recuperado el 19 de abril de 2017 de:
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Formacion-Judicial/La-Escuela-Judicial/Conoce-la-escuela-judicial/>

Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial.

Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura. (1994). Ley no. 26397.

Monreal Ávila, R. (2003). Discurso del doctor Ricardo Monreal Ávila para el Tercer Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura. *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, 1(1). Recuperado el 20 de mayo de 2017 de:
<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487929e.2003.1.8553>

Naciones Unidas. (2013). *Comentario Relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*. Recuperado el 17 de mayo de 2017 de:
https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/V1380121-SPAN_eBook.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1985). *Principios Básicos de las Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura*. Recuperado el 18 de mayo de 2017 de:
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/IndependenceJudiciary.aspx>

Pásara, L. (2003). *Idoneidad en los criterios de selección utilizados por el Consejo Nacional de la Magistratura*. Recuperado el 11 de mayo de 2017 de: <http://www.justiciaviva.org.pe/publica/02.pdf>

Pásara, L. (2004). Selección, carrera y control disciplinario en la magistratura: principales tendencias actuales. *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, 1(4). Recuperado el 09 de mayo de 2017 de:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8607/10637>

Pásara, L. (2014). *La designación de jueces en la reforma de la justicia*

latinoamericana. Recuperado el 05 de mayo de 2017 de: <https://dplfblog.com/2014/12/18/la-designacion-de-jueces-en-la-reforma-de-la-justicia-latinoamericana/>

Pásara, L. (2014). *La independencia judicial en la reforma de la justicia ecuatoriana*. Recuperado el 05 de mayo de 2017 de: http://www.planv.com.ec/sites/default/files/informe_version_final.pdf

Pásara, L. (2014). *Resumen Ejecutivo: La independencia judicial en la reforma de la justicia ecuatoriana*. Recuperado el 20 de mayo de 2017 de: http://www.dplf.org/sites/default/files/indjud_ecuador_resumenejecutivo_esp.pdf

Peralta, K. (2016). *Procesos de selección y normas éticas garantizan la independencia judicial*. Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/saladeprensa/noticias/item/6236-procesos-de-selecci%C3%B3n-y-normas-%C3%A9ticas-garantizan-la-independencia-judicial.html>

Poder Judicial. (25 de mayo de 2017). Conoce a la Escuela Judicial. *Poder Judicial España*. Recuperado el 19 de mayo de 2017 de: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Formacion-Judicial/La-Escuela-Judicial/Conoce-la-escuela-judicial/>

Poder Judicial. (25 de mayo de 2017). Organización de la Función Judicial. *Poder Judicial España*. Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Formacion-Judicial/>

Popkin, M. (2001). Fortalecer la Independencia Judicial. Fortalecer la independencia judicial. En L. Pásara (Comp.), *En busca de una justicia distinta* (pp. 409-448). Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1509/12.pdf>

Popkin, M. (2002). *Iniciativas para mejorar la Independencia Judicial en América Latina: una perspectiva comparativa*. Recuperado el 14 de mayo de 2017 de: <http://www.dplf.org/sites/default/files/1184345829.pdf>

Postema, M. (2012). La selección transparente y basada en el mérito es esencial para la independencia judicial. *Revista Aportes DPLF*. 17, 3-6. Recuperado el 19 de mayo de 2017 de:

http://www.dplf.org/sites/default/files/aportes_17_web.pdf

Reglamento de concurso de méritos y oposición, impugnación ciudadana y control social para el ingreso a la función judicial. (2016). Registro Oficial 293 de 21 de julio de 2014.

Reglamento No. 2/1995 de 7, de la Escuela Judicial.

Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura. (2016). Resolución 228-2016-CNM

Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura. (2016). Resolución No.3-CN. 228-2016-CNM.

Romo, D. (2015). *Valoración de la independencia judicial en Ecuador: entre la política y el estado de derecho* (Tesis de maestría). Recuperado el 15 de mayo de 2017 de: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/7712/2/TFLACSO-2015DMRR.PDF>

Rosales, C. (2010). La administración del poder judicial a través del Consejo de la Judicatura. *Revista de Estudios de la Justicia*, 13, 179-228.

Sousa M. (S.F.). El estado de las reformas de Estado en América Latina. (prólogo de Francis Fukuyama). *Breve panorama de la reforma judicial en América Latina: objetivos, desafíos y resultados*. Recuperado de: <http://www.iadb.org/research/books/b-616/files/cap3.pdf>

Unodc. (2013). *Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*. Recuperado el 19 de mayo de 2017 de: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/V1380121-SPAN_eBook.pdf

