

Redacción:
Claudia Escobar
Ursula Indacochea

Revisión:
Marien Rivera

Diseño:
UDInc

Enero 2018

El Manual de Selección de Magistrados/as y Jueces/zas de El Salvador: reflexiones para la elección de magistrados de la Sala de lo Constitucional

En los próximos meses, se elegirán en El Salvador, a 4 de los 5 magistrados de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Se trata de un órgano clave para la protección de los derechos y libertades fundamentales de los salvadoreños y salvadoreñas, pues ha emitido emblemáticas decisiones, como la declaración de invalidez de la Ley de Amnistía, la necesidad de transparencia pública y rendición de cuentas, o la obligación de motivar los nombramientos de autoridades de segundo grado.

De acuerdo a las normas constitucionales y legales que regulan el procedimiento, la designación se realiza en **dos etapas**. En la primera de ellas, se lleva a cabo una preselección de los candidatos, para conformar una lista que luego debe ser enviada a la Asamblea Legislativa, órgano que, en una segunda etapa, es el encargado de elegir, de entre los candidatos propuestos, a los magistrados constitucionales. **Quizá uno de los aspectos más problemáticos del modelo salvadoreño, sea la forma en que se conforma esa lista.**

El problema reside, en que la mitad de la lista, es integrada por candidatos que han sido sometidos a un procedimiento de selección llevado a cabo por el Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ), en el cual los postulantes deben superar evaluaciones y verificaciones de antecedentes y aptitudes; y la otra mitad, por los candidatos más votados en una elección directa organizada por la Federación de Asociaciones de Abogados de El Salvador (FEDAES).¹

La existencia de estas dos vías de acceso, y el hecho de que una de ellas –la de los abogados– sea definida mediante el mecanismo del voto, no sólo dificulta identificar a los más calificados, sino, sobre todo, impide establecer un orden de méritos entre la totalidad de los candidatos que integran la lista. Al no saber quiénes son los mejores, la

ciudadanía difícilmente puede tener una participación eficaz, y exigir a la Asamblea Legislativa, que la decisión final esté justificada en el mérito.

Es por ello, que la reciente aprobación del “**Manual de Selección de Magistrados/das y Jueces/zas**” por parte del Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura de El Salvador (CNJ)², luego de la reciente modificación de algunos artículos de la Ley del Consejo de la Judicatura³, constituye un hito importante en la adecuación de la etapa de preselección a los estándares internacionales en materia de independencia judicial.

Con el ánimo de aportar al fortalecimiento de la institucionalidad democrática en el país **DPLF presenta un análisis crítico de este documento, que será el principal instrumento normativo que regulará, en forma práctica, el próximo proceso de selección de magistrados de la Sala de lo Constitucional de El Salvador.**

El objetivo de este análisis, enfocado principalmente en el procedimiento de selección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia, es determinar en qué medida el Manual ha acogido los estándares internacionales vigentes sobre selección de jueces de altas cortes, que se derivan de los compromisos internacionales asumidos por El Salvador en materia de independencia judicial⁴. Asimismo, el documento identifica los desafíos que aún permanecen pendientes, planteando sugerencias y recomendaciones de cómo superarlos.

¹ Es importante considerar que, a la fecha de emisión de este documento, existen 8 asociaciones de abogados, agrupadas en la Federación de Asociaciones de Abogados de El Salvador (FEDAES).

² Aprobado mediante Sesión Extraordinaria No. 12 de Pleno del Consejo Nacional de la judicatura de El Salvador, de fecha 13 de septiembre de 2017.

³ Mediante Decreto Legislativo No. 589 del 01 de enero de 2017, se modificaron los artículos 62, 63 y 83 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Judicatura de El Salvador.

⁴ La exposición de estos estándares, y un análisis completo del diseño del proceso de selección, se encuentra en nuestro informe. “*El proceso de selección de magistrados de la Corte Suprema de El Salvador. Recomendaciones para una reforma necesaria*”. Disponible en: <http://www.dplf.org/es/resources/el-proceso-de-seleccion-de-magistrados-de-la-corte-suprema-de-el-salvador-recomendaciones>

Los aciertos

Consideraciones generales y reglas de procedimiento

- La Introducción del Manual contiene una importante declaración que debe servir como un **principio integral para la interpretación de todo el documento**: “una selección de jueces/zas y magistrados/as **basada en el mérito**, es esencial para la configuración real de la independencia judicial”. En esa línea, entre los objetivos específicos del Manual, se incluye la intención de definir un “nuevo modelo” de selección de candidatos/as para magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que responda a los estándares internacionales y constitucionales sobre independencia judicial.
- El Manual enumera y define con detalle lo que denomina “**principios rectores del proceso**” (Art. 3). Con ello, queda claro que se trata de **verdaderas normas jurídicas**, que no sólo servirán como parámetros de interpretación de todo el documento, sino que generan obligaciones y deberes concretos a los órganos competentes en todas las etapas del proceso, como, por ejemplo, la identificación y valoración del mérito.
- Entre estos principios, destaca especialmente el de **universalidad**, según el cual, los mismos criterios deben aplicarse “a todos los abogados/das de la República que se sometan al proceso de selección correspondiente (...)”.
- De esta manera, el Manual enfrenta uno de los principales problemas de diseño del mecanismo de selección, que es la existencia de parámetros distintos para (i) a los candidatos que se someten a la convocatoria del Consejo, y (ii) a aquellos que son elegidos por los abogados en el proceso electoral organizado por la Federación de Asociaciones de Abogados de El Salvador (FEDAES), y **es una acertada propuesta para darle unidad a la evaluación**.
- Por ello, resalta positivamente que el Consejo pueda a realizar una **revisión de la lista parcial de candidatos electos que le remite la FEDAES**, para constatar que cumplen con los requisitos “desarrollados en el presente Manual” (Art. 44). Esto debería generar incentivos para que los candidatos presentados a elección, sean objeto de un **escrutinio previo por parte de las propias asociaciones de abogados** que los postulan, para evitar que más adelante, el Consejo los rechace y solicite su sustitución.
- Por otro lado, el Manual establece las etapas y actividades que componen del proceso, los órganos competentes, los documentos que deben ser presentados por los candidatos y los que deben ser obtenidos por el Consejo, así como la **obligación del Consejo de verificar la veracidad** de los antecedentes presentados por los candidatos, a través de una etapa especial denominada “verificación curricular”.
- La definición de cuáles son los aspectos que deben ser indagados en las entrevistas individuales (Arts. 22 y 37), y de cuáles son los criterios de selección que deben ser valorados para identificar el mérito (Art.23 y 38), “tanto en la etapa preliminar de selección (...) como en la etapa decisoria a cargo del Pleno”, **debería facilitar la evaluación de los candidatos por todos los órganos competentes, pero sobretodo, el escrutinio por parte de la sociedad civil, sobre la actuación coherente del Consejo**.
- Finalmente, existe una declaración concreta, que si bien aparece en las normas generales del Manual, también resulta aplicable al proceso especial para candidatos a magistrados de la Corte Suprema de Justicia: **que la asignación de porcentajes en las distintas fases debe “basarse en la documentación que consta en el proceso”, y que “debe ser motivada”,** sin que se admitan como una motivación válida, las “fórmulas generales, vagas o ambiguas que omitan explicar de forma clara y detallada las razones de la decisión” (Art. 25).
- Ciertamente, al conformar la lista definitiva de quince (15) candidatos seleccionados, de entre todos aquellos

que hayan superado cierto porcentaje en la calificación de méritos (70%), el Consejo debe motivar esta decisión bajo criterios objetivamente verificables, **debiendo por ello preferir a quienes tengan mayores méritos para integrarla, procurando una composición equilibrada de la lista**, en función de las “distintas corrientes del pensamiento jurídico”, que es una exigencia que establece la propia Constitución salvadoreña (Art. 186) para asegurar una Sala que no sea ni demasiado conservadora, ni demasiado progresista.

Respecto del perfil de magistrado/a

- Una herramienta trascendental para la identificación del mérito y las capacidades de los candidatos, es el **perfil ideal** del magistrado, integrado por el conjunto de capacidades, cualidades y aptitudes personales y profesionales necesarias para desempeñar el cargo con independencia e imparcialidad.
- El Manual **distingue correctamente entre (i) los requisitos para optar por el cargo, que son materia de un primer análisis de los aspirantes y que culmina con la publicación de una lista o nómina de candidatos preseleccionados (Art. 40), y (ii) el perfil ideal**, que, si bien no es enunciado de manera expresa en una norma única, se desprende de los aspectos que deben ser materia de indagación en la entrevista (Arts. 22 y 42) y de los “criterios generales de selección” que se desarrollan en el documento (Arts. 23 y 43).

Cada uno de estos criterios generales (Art. 23) – *competencia notoria, moralidad notoria e idoneidad*– y los criterios específicos para el cargo de magistrado de la Corte Suprema de Justicia (Art. 43), que aparecen en el texto constitucional (Art. 176), **son desarrollados por el Manual en componentes más específicos**, indicándose expresamente que deben ser evaluados o ponderados de manera objetiva, con base en una tabla porcentual que aparece como Anexo 4 del Manual.

Destacan, entre ellos, aquellos relacionados con la voca-

ción judicial, el compromiso con la institucionalidad, y con la protección de los derechos humanos, los valores democráticos, la ética judicial y la transparencia.

Además, se menciona expresamente el tema de los **conflictos de interés** (Art. 42, literal e), como un tema que debe ser objeto de evaluación en la entrevista, a partir de la indagación acerca de las relaciones profesionales, comerciales, laborales, gremiales y político partidarias. Sin embargo, la efectividad de esta evaluación, en la práctica, **dependerá de que se habiliten canales para que la sociedad civil pueda presentar información útil y relevante, que permita al Consejo tomar conocimiento de las vinculaciones de los candidatos, y valorarlas.**

Respecto a la transparencia y publicidad

- El Manual recoge expresamente los principios de publicidad y transparencia (artículo 3, literal i), y establece una **regla general** que merece ser resaltada: **que el proceso de selección es público**. Establece también que las excepciones, son únicamente aquellas referidas a la información reservada⁵ y confidencial⁶,

⁵ “Art. 19.- Es información reservada: a. Los planes militares secretos y las negociaciones políticas a que se refiere el artículo 168 ordinal 7° de la Constitución. b. La que perjudique o ponga en riesgo la defensa nacional y la seguridad pública. c. La que menoscabe las relaciones internacionales o la conducción de negociaciones diplomáticas del país. d. La que ponga en peligro evidente la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona. e. La que contenga opiniones o recomendaciones que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, en tanto no sea adoptada la decisión definitiva. f. La que causare un serio perjuicio en la prevención, investigación o persecución de actos ilícitos, en la administración de justicia o en la verificación del cumplimiento de las leyes. g. La que comprometiere las estrategias y funciones estatales en procedimientos judiciales o administrativos en curso. h. La que pueda generar una ventaja indebida a una persona en perjuicio de un tercero.”

⁶ “Art. 24.- Es información confidencial: a. La referente al derecho a la intimidad personal y familiar, al honor y a la propia imagen, así como archivos médicos cuya divulgación constituiría una invasión a la privacidad de la persona. b. La entregada con tal carácter por los particulares a los entes obligados, siempre que por la naturaleza de la información tengan el derecho a restringir su divulgación. c. Los

reguladas en la Ley de Acceso a la Información Pública. Decreto No. 534.

- Los estándares interamericanos sobre el derecho de acceso a la información pública, exigen la **máxima publicidad** de todas las actuaciones estatales, y la **interpretación estricta** de sus excepciones. Asimismo, en ciertos casos especiales (cuando se trata de información sobre sus funciones y actividades, y cuando ella es necesaria para que los ciudadanos puedan ejercer otros derechos), **el Estado está obligado a poner a disposición del público la información de manera completa, clara y accesible⁷, sin necesidad de que nadie lo solicite** (obligación de *transparencia activa*); lo que debe ser observado en los procesos de selección de altas autoridades del sistema de justicia, por ser un asunto de alto interés público⁸.

Sin perjuicio de ello, resulta positivo que se establezca de manera expresa, la publicidad de ciertas actuaciones relevantes del proceso: la convocatoria (Art. 37, literal

datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión. d. Los secretos profesional, comercial, industrial, fiscal, bancario, fiduciario u otro considerado como tal por una disposición legal. Los padres, madres y tutores tendrán derecho de acceso irrestricto a la información confidencial de los menores bajo su autoridad parental.”

⁷ DPLF, *La designación de altas autoridades del sistema de justicia, desde la mirada del derecho de acceso a la información*. Disponible en: <http://www.dplf.org/sites/default/files/infografia20transparencia.pdf>

⁸ DPLF, *Transparencia en los mecanismos de designación de altas autoridades de justicia en Centroamérica*. Informe de la audiencia realizada ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con fecha 05 de septiembre de 2017, en el marco del 164 Periodo Extraordinario de Sesiones. Disponible en: <http://www.dplf.org/sites/default/files/documento20audiencia20sobre20transparencia20en20designaciones20centroamerica-20vf-2.pdf>

a), la nómina de aspirantes preseleccionados (Arts. 37, literal c, y 40), las entrevistas (Arts. 22 y 42), y las sesiones de deliberación del Pleno del CNJ para decidir la integración final de la lista (Arts. 26 y 44).

Existen algunas otras actuaciones importantes del procedimiento cuya publicidad no se establece expresamente, pero que deberían ser públicas, para permitir el escrutinio social que el Manual se compromete a favorecer, y a las que se hace referencia más adelante en detalle.

Respecto de los mecanismos de participación ciudadana

- En su Introducción, el Manual enuncia la necesidad de un nuevo diseño del proceso de selección, “que procure la transparencia, **posibilite la participación ciudadana y el control social** de las decisiones del Consejo”. Asimismo, al definir los principios de publicidad y transparencia (Art. 3, literal i) se destaca que deben aplicarse mecanismos que posibiliten, entre otras cosas, el “**escrutinio público**”.
- No obstante, más allá de la posibilidad de la ciudadanía de observar o presenciar algunas de las actuaciones del Consejo, el **Manual no ha regulado mecanismos** a través de los cuales los ciudadanos podrían participar de manera directa o indirecta, aportando al Consejo información relevante acerca de los candidatos, para procurar una evaluación más completa de sus antecedentes, u apoyando y/u objetando candidaturas específicas.

Los desafíos pendientes

El Manual constituye un importante avance, pero algunos desafíos subsisten. Para garantizar que la designación de magistrados de la Corte Suprema de Justicia, y en especial, de la Sala de lo Constitucional, contenga las salvaguardas ajustadas a los estándares internacionales sobre independencia judicial, consideramos necesario fortalecer los siguientes aspectos:

Desafíos sobre aspectos generales del procedimiento

El procedimiento de selección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia, está regulado en un capítulo especial (Capítulo IV), y por ello, se le aplican las normas específicas de ese apartado, además de las reglas generales establecidas en el Capítulo III, y otras disposiciones generales contenidas en los capítulos previos.

Pese a ello, **existe poca claridad** acerca de algunos aspectos cruciales para la designación:

- Por ejemplo, si bien se recoge el principio de universalidad (Art. 3, literal d), y se establece que el Consejo puede revisar la lista parcial de candidatos elegidos por los abogados que le envié la FEDAES, **no aparece enunciado en forma clara que esa revisión debe comprender no solamente los requisitos formales** para acceder al cargo (nacionalidad, edad mínima, profesión de abogado, goce de derechos ciudadanos, etc.) **sino también los criterios del perfil** (competencia notoria, moralidad notoria, idoneidad, y los demás criterios especiales de selección establecidos en el Art. 43).

Únicamente si la revisión comprende ambos aspectos, puede respetarse plenamente el principio de universalidad y asegurar que la lista final que será enviada a la Asamblea Legislativa, contiene a los aspirantes seleccionados en base a sus méritos y capacidades para el cargo.

- Otro aspecto que tiene poca claridad, es el referido al **mecanismo de impugnación**. Si bien el Manual

regula la posibilidad de un recurso de revisión (Art. 47), la norma remite al artículo 101 del Reglamento del Consejo⁹, que establece que el recurso se interpone ante el Pleno del Consejo, y únicamente respecto de los tipos de decisiones que allí se detallan (muchas de las cuales no son aplicables al proceso de selección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia)

De acuerdo con ello, las únicas decisiones que podrían impugnarse, serían aquellas que excluyen a un candidato del proceso de selección, **dejando sin posibilidad de impugnación a otros actos y decisiones** con efectos importantes sobre el resultado del proceso, como, por ejemplo, el informe de verificación curricular realizado por la Unidad Técnica de Selección, o las calificaciones otorgadas durante las entrevistas, cuando ellas no determinan la exclusión del postulante pero sí su orden de mérito. Otro tema que es importante aclarar, es si los recursos solamente pueden ser interpuestos por el candidato excluido, respecto de su propia evaluación, o si es posible impugnar la evaluación o calificaciones de los demás postulantes, siempre que afecten al impugnante.

- Por otro lado, el Manual regula la forma y **oportunidad en que los candidatos deben presentar la documentación** prevista en el Art. 16: en el escrito en el que expresan su interés de participar en el proceso.

Sin embargo, a continuación, se establecen la posibilidad

⁹ “Art. 101.- Podrá interponerse Recurso de Revisión para ante el Pleno del Consejo, contra de las actuaciones siguientes:

- a) Las actuaciones de la Unidad Técnica de Selección que tengan como efecto la exclusión de un aspirante en procesos de selección de candidatos a Magistrados de Cámaras o de Jueces;
- b) Las actuaciones de la Escuela referentes a resultados de las evaluaciones en las actividades de capacitación que realiza, a la exclusión de cursos y demás actividades de capacitación, así como a la denegatoria de justificación de inasistencia a dichos eventos; y
- c) Las resoluciones pronunciadas por el Pleno que afecten un interés legítimo de particulares o destinatarios de las actividades del Consejo, excepto aquellas que se refieran a informes de evaluación de la actividad judicial efectuada a Magistrados y Jueces, para las cuales el Art. 72 de la Ley del Consejo Nacional de la Judicatura establece otro trámite.”

de ampliar este plazo, que llega incluso a la posibilidad de eximir absolutamente al postulante de presentar los documentos, si es que se acredita un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor.

El riesgo que esto supone es importante, sobre todo, si el propio Manual enuncia que la asignación de puntajes de calificación debe “basarse en la documentación que consta en el proceso” (Art. 25). Si lo que se pretende, es que la selección de candidatos sea objetiva, y reducir o eliminar al máximo los espacios para la discrecionalidad, para generar confianza en la ciudadanía, este tipo de excepciones no deberían admitirse.

Desafíos sobre el perfil de magistrado/a

La regulación del perfil ideal, en el Manual, también presenta algunos desafíos:

- Aun cuando el Manual desarrolla con detalle los aspectos a evaluar en las entrevistas y los criterios de selección aplicables a los magistrados de la Corte Suprema, **lo deseable, es que el perfil se desarrolle en una única norma**, de modo que los interesados cuenten con información adecuada para decidir su postulación.
- En segundo lugar, llama la atención que **el Manual no haya previsto la realización de un examen de conocimientos para los aspirantes a los cargos de la más alta investidura**, como ocurre en otros países de la región, como Perú¹⁰ o Bolivia¹¹

Ciertamente, el conocimiento jurídico sobresaliente es un elemento importante del perfil, y el Manual ha

previsto que la evaluación de este aspecto se realice mediante la verificación de los grados académicos (doctorados, maestrías, cursos de licenciatura), y sea corroborado durante la entrevista al postulante.

Sin embargo, **existe una dimensión vinculada a la aplicación de esos conocimientos jurídicos al razonamiento de casos jurídicos complejos** (como, ciertamente, son los que el máximo órgano tendrá que resolver), que sólo puede evaluarse a través de la producción y construcción de argumentos jurídicos por parte del postulante evaluado, por ejemplo, a través de la resolución presencial de un caso concreto, o de la elaboración de una pieza de análisis crítico sobre un texto o decisión judicial.

El Manual no ha previsto esta importante dimensión de la evaluación del conocimiento jurídico, ni contiene entre sus exigencias, la presentación de un análisis o ensayo, pero ello sería altamente recomendable.

- Por otro lado, es preciso que algunos aspectos como la “moralidad notoria”, el “compromiso con la institucionalidad del órgano judicial” o con los “valores democráticos”, sea evaluada y justificada en cada caso particular, para evitar que la amplitud e indeterminación de estos conceptos pueda generar espacios para la arbitrariedad.

Un tema de particular relevancia, es la evaluación de los **conflictos de interés**, y particularmente, aquellos que se derivan de las **relaciones de tipo político-partidario** de los aspirantes, ya que ello ha sido motivo de anulación de muchos nombramientos de funcionarios de segundo grado en El Salvador.

El Manual aborda este tema, cuando recoge la independencia como uno de los elementos del perfil (Arts. 42 literal e, y 43 literal b); sin embargo, se establece que la forma de acreditación de este requisito se realiza únicamente mediante una Declaración Jurada de “no tener afiliación política partidaria” (Art. 15 literal c) y la

¹⁰ Reglamento de Concursos para el Acceso Abierto en la selección y nombramiento de jueces y fiscales del Perú. Disponible en: [file:///C:/Users/uindacochea/Downloads/1383_res%20228-2016-cnm%20reglamento%20de%20seleccion%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/uindacochea/Downloads/1383_res%20228-2016-cnm%20reglamento%20de%20seleccion%20(2).pdf)

¹¹ Reglamento de Preselección de candidatas y candidatos para la conformación del Tribunal Constitucional Plurinacional, Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y Consejo de la Magistratura del Estado Plurinacional de Bolivia. Disponible en: <http://www.candidatosorganojudicial.org/files/preseleccion.pdf>

presentación de una Constancia del Tribunal Supremo Electoral, “de no tener filiación político partidaria de tipo formal” (Art. 16 literal g)

Estos documentos —y de manera estricta, solo el segundo de ellos— constituyen una primera evidencia para la evaluación, pero son ciertamente **insuficientes para determinar la existencia de vínculos político partidarios** de un aspirante a la más alta magistratura. Muchas de estas vinculaciones, e incluso las que suponen un mayor riesgo para la independencia, no pueden acreditarse únicamente mediante indagaciones formales (como la verificación en el padrón de afiliados a un partido político).

Es preciso que el Consejo realice, caso por caso, un **análisis de las relaciones político partidarias, en base a criterios materiales objetivos** distintos al criterio formal, tales como (i) temporalidad: si la vinculación es reciente o antigua —a mayor tiempo transcurrido desde la evidencia del vínculo, puede colegirse una vinculación más débil— (ii) grado: en función de la mayor o menor cercanía al núcleo de la organización partidaria —la mayor cercanía al núcleo, aunque no sea de manera formal, genera un mayor riesgo de conflictos de interés— (iii) *intensidad o frecuencia*: en función de la frecuencia de las actuaciones que vinculen al candidato con la organización partidaria.

Estos parámetros podrían ser aplicados a todos los candidatos por igual, siendo por ello indispensable que el Consejo contemple la posibilidad de establecer un plazo, en la convocatoria a concurso, **para recibir información por parte de la ciudadanía**, acerca de los candidatos preseleccionados.

Desafíos sobre transparencia y publicidad

En materia de transparencia y publicidad, el mayor desafío que existe, es la posibilidad de que el Consejo haga pública, de manera accesible, clara, completa y oportuna a la ciudadanía, la mayor cantidad de información posible

sobre los antecedentes de los candidatos, para hacer posible un escrutinio social del proceso. Con excepción, de aquella información sensible y que afecte la vida privada del aspirante (como, por ejemplo, la evaluación psicológica)

Esto requeriría, que el Consejo ponga a disposición del público, a través de su portal electrónico: (i) los documentos presentados por los aspirantes (Arts. 15, 16 y 39), (ii) los documentos obtenidos por el Consejo (Art. 17), (iii) la lista de aspirantes preseleccionados (Art. 40) (iv) la evaluación sociolaboral (Art. 41), (v) las tablas de ponderación aplicadas durante las distintas etapas del procedimiento, (vi) las evaluaciones individuales realizadas durante las entrevistas (Anexo 4), y los videos de las mismas.

El Manual no restringe esta posibilidad, aunque tampoco la establece de forma expresa, como si lo hace respecto de otras actuaciones específicas.

Desafíos sobre la participación ciudadana

Finalmente, el Manual presenta una deuda importante con los estándares internacionales, en lo relativo a la participación ciudadana. En efecto, si bien el documento enuncia la importancia del escrutinio público, **no se contemplan espacios de participación directos, como, por ejemplo, una etapa de tachas u oposiciones**, que permitan a la ciudadanía aportar información útil para que el Consejo pueda conocer los antecedentes de los aspirantes, y evaluar aspectos muy importantes del perfil, como las relaciones que pueden generar potenciales conflictos de interés. Estos espacios, reconocidos en la experiencia comparada como buenas prácticas, también permiten a la ciudadanía expresar su apoyo a algunas candidaturas, de manera individual y también colectiva.

Tampoco aparecen regulados mecanismos indirectos, como la posibilidad de enviar o sugerir preguntas a la Comisión de Selección, para ser formuladas a los candidatos durante la etapa de entrevistas.

Recomendaciones

El Consejo Nacional de la Judicatura puede enfrentar los desafíos señalados anteriormente, con algunas medidas y disposiciones específicas, que pueden ayudar a superarlos:

1. Quizá el desafío más importante, sea otorgar la **máxima transparencia** al procedimiento de selección, de modo que pueda generar la confianza de la ciudadanía. Para ello, es recomendable que el Consejo ponga a disposición del público, a través de su portal electrónico, cuando menos, todos los documentos y antecedentes presentados por los candidatos en su postulación, así como los documentos recabados por el propio Consejo, para la verificación de tales antecedentes.
2. Para otorgar **unidad** al mecanismo de elección, es recomendable que los criterios desarrollados por el Manual sean cumplidos por los candidatos que se postulen a la elección por parte de las asociaciones de abogados, y que la revisión de la lista de candidatos seleccionados por los abogados, comprenda no solo los requisitos formales para acceder al cargo, sino también los elementos del perfil de magistrado/a. Para ello, las asociaciones de abogados, deben realizar un control previo de los aspirantes que postulen.
3. Para hacer una evaluación efectiva de aspectos importantes del perfil, como la **independencia e imparcialidad del postulante**, es preciso que se incluya

un plazo razonable para que, una vez publicados los antecedentes de los candidatos, la ciudadanía pueda hacer llegar al Consejo información relevante acerca de las relaciones profesionales, comerciales, laborales, gremiales y político partidarias que puedan generar conflictos de interés a los candidatos. Se recomienda indagar, también, acerca de las relaciones de parentesco con funcionarios públicos y la obligatoriedad de presentación de los estados patrimoniales de los aspirantes.

Asimismo, es importante que las relaciones político partidarias sean objeto de un análisis razonado, **no sólo en función de criterios formales, sino también de criterios materiales objetivos**, como *temporalidad, grado de vinculación, e intensidad y frecuencia*, que se mencionan en este documento.

Otro aspecto importante para mejorar en la evaluación, dada la alta investidura del cargo que es objeto de la convocatoria, es la *aplicación práctica* del conocimiento, que no puede ser corroborada únicamente con los títulos o grados académicos obtenidos. En esa línea, es recomendable incluir en el procedimiento, la exigencia de presentación de un ensayo jurídico, o la realización de una pieza crítica de un texto o decisión judicial complejo.



**Fundación para el Debido Proceso
Due Process of Law Foundation**

1779 Massachusetts Ave., NW, Suite 710
Washington, D.C. 20036
Tel.: (202) 462.7701 – Fax: (202) 462.7703
E-mail: info@dplf.org Web site: www.dplf.org

La **Fundación para el Debido Proceso** (DPLF, por sus siglas en inglés) es una organización regional integrada por profesionales de diversas nacionalidades, cuyo mandato es promover el Estado de derecho y los derechos humanos en América Latina a través del análisis y propuesta, la cooperación con organizaciones e instituciones públicas y privadas, el intercambio de experiencias y las acciones de cabildeo e incidencia.