

SELECCIÓN, CARRERA Y CONTROL DISCIPLINARIO EN LA MAGISTRATURA: PRINCIPALES TENDENCIAS ACTUALES

Luis PÁSARA

SUMARIO: I. *Selección*. II. *Carrera judicial*. III. *Control disciplinario*. IV. *Institucionalización de funciones*. V. *Bibliografía*.

Esta notas* condensan esquemáticamente las principales tendencias, en procesos de reforma de la justicia actualmente en curso, acerca de la selección de jueces e integrantes del Ministerio Público, y las características de la carrera.** El abordaje del tema que aquí se propone, se detiene primero en cada uno de los temas señalados y los diferentes aspectos que los integran. En segundo lugar, se formula algunas observaciones sobre la cuestión de dónde se coloca institucionalmente el desarrollo y la responsabilidad de las opciones que se hayan adoptado acerca de los tres temas. Una tabla anexa detalla la composición y el mandato de los consejos de la judicatura en América Latina.

I. SELECCIÓN

1. *Definición de perfil e instrumentos de selección*

Todo sistema de selección pretende escoger a las personas más idóneas para los cargos que deben ser provistos. El caso del sistema de justicia, a este respecto, no constituye una excepción, pero la pregunta es-

* El presente informe fue preparado por encargo del Consorcio Justicia Viva que en Perú integran el Instituto de Defensa Legal (IDL), la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Asociación de Jueces para la Justicia y Democracia.

** Debe notarse que la tendencia creciente en América Latina, a independizar el Ministerio Público del Poder Ejecutivo, conduce a establecer para esta institución reglas de selección y carrera equivalentes a las correspondientes a jueces y magistrados.

pecífica a responder sobre él corresponde a una interrogante que no siempre se hace explícita: qué debemos entender por idoneidad en la magistratura.

En el discurso más generalizado sobre el tema, se reconoce la necesidad de una doble condición en quien postula a un cargo: profesional y moral. Esto es, tanto un manejo jurídico solvente como una trayectoria personal que asegure rectitud en el desempeño de la función.

No obstante, en las experiencias disponibles en América Latina aparece un tercer tipo de elemento, referido a la personalidad del juez/agente del MP, que atiende a la necesidad de que el perfil psicológico del candidato no salga de ciertos límites aceptables, en sus diferentes facetas, contrastadas con las necesidades propias del cargo. Se constituye, así, más en un criterio eliminatorio que en un elemento conformador de un perfil.

Un cuarto tipo de elemento —menos claramente plasmado en el caso latinoamericano— es el que reclama del candidato una postura político-social comprometida con ciertos valores fundamentales, generalmente referidos al sistema democrático. Así, en el “Libro Blanco de la Justicia”, del Consejo General del Poder Judicial en España, se propone: “lograr un tipo de juez que, con los suficientes conocimientos jurídicos, sea capaz de integrarlo en los valores de la sociedad en la que vive; respetuoso con las libertades, la igualdad y el pluralismo y alerta frente a los abusos del derecho y las desviaciones del poder” (p. 45).

Debe subrayarse que los cuatro aspectos señalados permiten todavía márgenes de definición muy amplios que, en las circunstancias de un país determinado, deberían ser objeto de opciones claras. De no darse este paso, lo que se hace, en los hechos, es diseñar instrumentos de selección que calladamente expresan determinadas definiciones que nunca fueron discutidas y adoptadas por quien correspondía. Por esta vía, los instrumentos terminan por definir las políticas, siguiendo una ruta inversa a la que es propia de un proceso transparente.

A) En la definición de la *capacidad jurídica requerida* en el candidato, la experiencia de muchos de los sistemas de selección establecidos revela una atención preferente por los conocimientos legales adquiridos. En algunos casos se pone atención extrema a la memorización de las normas y en otros se mira también al manejo de las instituciones jurídicas. Por esta segunda vía, se ha introducido con fuerza creciente no sólo el examen de la cultura jurídica general del postulante sino, sobre todo, la verificación de su capacidad argumental o calidad de razonamiento jurídico.

Como en otros aspectos del proceso de selección, la búsqueda de una medición objetiva de la capacidad jurídica parece eliminar el riesgo de arbitrariedad en la calificación pero, al mismo tiempo, empobrece la medi-

ción de la capacidad de los candidatos. En particular, las mediciones objetivas resultan particularmente poco aptas para verificar la calidad del razonamiento jurídico.

B) En cuanto al *perfil ético o la calidad moral* para el cargo, se ha echado mano en varios países —Argentina, República Dominicana, Guatemala, Honduras y Panamá, por ejemplo— a fórmulas de evaluación social que reposan en personas y organizaciones de la sociedad civil en condiciones de dar testimonio acerca de la trayectoria del candidato. Esta participación puede revestir un carácter más espontáneo —mediante aperturas de espacio que pueden ser usadas o no por los ciudadanos— o formas más organizadas —esto es, recabando necesariamente a través del proceso la opinión de entidades y gremios, como el de abogados, por ejemplo—.

En rigor, esta intervención atingente al perfil moral del candidato es una de las principales vías de vigilancia social sobre el proceso de nombramientos. En la experiencia comparada ha cobrado peso, sobre todo, a los efectos de la designación de las altas cortes.

C) Los rasgos de *personalidad del candidato* y su adecuación o no a las necesidades propias de la función pueden ser evaluados mediante la aplicación de tesas o la realización de entrevistas, a cargo de profesionales especializados. Allí donde se utilizan, como se señaló antes, usualmente son aplicados más en términos negativos que positivos; esto es, no como un criterio destinado a buscar la personalidad ideal para la función sino, más bien, para descartar personalidades no idóneas debido a alguna razón específica.

D) La introducción del requisito referido a *la postura político-social* es, al mismo tiempo, atractiva y riesgosa. En efecto, la posibilidad de que este requisito sea aplicado en un sentido ideológico o con un alto riesgo de arbitrariedad es muy alta. Pero, a la vez, su presencia responde a una concepción política de la función de la magistratura, que es necesario plantear en contra del mito de su apoliticidad. Tal vez se puede traducir este requisito —para aplicarlo preservándolo de contaminación de la arbitrariedad— en la medición de la capacidad del razonamiento y la creatividad del candidato en relación con el estado actual del sistema de justicia y su reforma. Aunque no figure explícitamente en la ley, en algunos países, este aspecto es uno de los componentes principales de la entrevista que es parte del proceso de selección.

2. Ingreso en la carrera y oportunidad de la formación inicial

Respecto al concurso e ingreso en la carrera se constata la existencia de tres fórmulas o combinaciones:

- a) Concurso abierto y nombramiento inmediato de los ganadores;
- b) Concurso abierto que determina quiénes serán nombrados jueces o agentes del MP, pero es seguido por un curso de formación inicial; y
- c) Concurso de preselección de candidatos que deben seguir luego un curso de formación que, al ser aprobado, les reconoce aptitud para ser nombrados.

Las ventajas de la tercera fórmula —actualmente vigente en países como Colombia, Chile, El Salvador y Guatemala, además de España y Francia— corresponde al hecho de que permite llevar a cabo, a través de la fase de formación, una etapa adicional de selección.

3. Contenidos de la formación inicial

Tratándose de países donde la formación jurídica dada en las universidades es de cierta calidad, la formación inicial del candidato o el recién nombrado puede centrarse en una preparación específica para las funciones a desempeñar. Sin embargo, en la mayor parte de América Latina ése no es el caso, dadas las carencias universitarias, agravadas por el hecho de que, usualmente, quienes postulan a cargos en el sistema de justicia no se hallan en los escalones de mayor rendimiento universitario y mejor calidad profesional.

En razón de ello, muchas escuelas judiciales dedican una parte importante del esfuerzo de formación inicial a reforzar los conocimientos jurídicos de candidatos o flamantes jueces. Complementariamente, en casos como el de Chile y Brasil, se sigue el modelo español, en el que la formación inicial pone énfasis en la participación guiada del candidato o juez/agente del MP en tareas diversas dentro del sistema de justicia, bajo mecanismos de tutoría.

4. Oportunidad del nombramiento

Colombia sigue también el modelo español, en el cual anual o bianualmente salen a concurso cierto número de plazas, que no corresponden a determinadas vacantes en particular sino a la previsión sobre la necesidad de funcionarios en el periodo siguiente. De modo que los postulantes o candidatos no concursan para ocupar una plaza específica e incluso, cuando aprueban el concurso, son declarados aptos para un nombramiento, pero no son nombrados efectivamente sino cuando se presenta la necesidad de llenar una plaza.

Esta opción tiene varias consecuencias concretas, una de las cuales se refiere al tipo de formación inicial que se ofrece, que no está circunscrita a

un área especializada sino que prepara para el desempeño de cualquier cargo.

II. CARRERA JUDICIAL

1. *¿Carrera abierta o informalmente cerrada?*

Después de la larga discusión habida en América Latina sobre el tema de optar por una carrera “abierta” o “cerrada”, en la mayor parte de la región se ha optado por modelos mixtos, en los que existe la posibilidad de ingresar en los distintos grados de la carrera sin haber pertenecido antes a ella. Sistemas como el que rigió en Chile hasta la última reforma, de una carrera a la que sólo podía ingresarse en el escalón inferior, se hallan casi en desaparición.

Sin embargo, hay mecanismos informales de “cerrar” la carrera que no aparecen en la ley pero rigen la práctica; es el caso de la carrera judicial en la justicia federal de México. A este resultado puede llegarse, con relativa facilidad, mediante el manejo de requisitos o la exigencia de determinada experiencia, que sólo son accesibles a quienes ya están dentro del aparato institucional.

De allí que el punto clave a observar en un diseño de carrera judicial no gire en torno a qué grado de apertura para el ingreso se establece formalmente, sino a los mecanismos operativos que, en la práctica, pueden abrirlo a abogados sin experiencia en las instituciones del sistema de justicia o restringirlo sólo a quien se halla ya dentro de ellas.

La opción, en todo caso, corresponde a la política de reproducción o, alternativamente, de cambio institucional que se quiera adoptar. Allí donde el juicio político y social es favorable al estado de la justicia, es razonable seguir el modelo francés de carrera “cerrada”, sea estableciéndolo en la ley, sea induciéndolo mediante ciertas prácticas, ya que permitirá que el aparato genere más de lo mismo. En cambio, donde se estima necesario transformar la justicia, es preciso “oxigenar” el aparato institucional mediante el ingreso de personas que no pertenecen a él.

2. *¿Separación entre selección y nombramiento?*

En ciertos casos, la misma entidad que está a cargo del proceso de selección nombra a quienes resultan aprobados en él. En otros, una es la instancia que organiza el proceso de selección y otra la que nombra entre aquéllos que obtuvieron los mejores resultados. Esto permite, en algunos países, que el Poder Ejecutivo o el Legislativo tengan la última palabra en materia de nombramientos.

Con mayor frecuencia, esta separación ocurre tratándose de nombrar a los integrantes de las cortes supremas. En el caso de Guatemala, por ejemplo, de un largo y complejo proceso de nominación —en el que participan las altas cortes y las universidades— surgen ternas de las que elige luego el Congreso.

En otros casos, como el de Perú, la misma entidad que organiza el concurso es responsable del nombramiento, incluido el de los miembros de la Corte Suprema.

3. Evaluación: ¿qué se evalúa, cómo se evalúa y quién evalúa?

La evaluación del desempeño en la función es uno de los aspectos más importantes y difíciles de afrontar. De ella depende la calidad del funcionario y, en consecuencia, del sistema. Pero no es sencillo determinar cómo hacerla.

En primer lugar, debe advertirse que el objetivo de un proceso de evaluación no conduce principalmente a determinar una sanción ni consiste en reunir elementos para justificarla. Su principal objetivo debe propiciar la mejora en el desempeño, mediante:

- a) Mecanismos capaces de identificar las limitaciones existentes, cuyos resultados estén abiertos a los evaluados, de modo que ellos puedan beneficiarse del ejercicio efectuado;
- b) Estímulos que incentiven y premien el mejor desempeño; obviamente, el ascenso es un estímulo pero no tendría que ser el único; y
- c) Sanciones a quienes exhiben estándares ubicados por debajo de los mínimos aceptables.

Las dos principales dificultades existentes en la experiencia comparada, en el momento de diseñar mecanismos de evaluación, se refieren a cómo evaluar sin:

- a) Reposar en indicadores meramente cuantitativos, que no atiendan a la calidad del servicio prestado; ni
- b) Interferir en la función jurisdiccional o imponer al juez/agente del MP un modelo interpretativo.

El propósito de hacer una evaluación “objetiva” ha llevado a privilegiar indicadores cuantitativos (como el número de causas “salidas”, respecto al nivel de causas tramitadas) que no sólo desatienden la calidad del trabajo del magistrado sino que inducen comportamientos perversos, como el deshacerse pronto del mayor número de causas en atención a cuestiones de forma que evitan al magistrado entrar en la resolución del conflicto.

De un carácter silenciosamente impositivo fue la evaluación existente en Chile hasta antes de la reforma del sistema. El tribunal “superior” evaluaba el desempeño del “inferior”, sin exponer los motivos y produciendo anualmente cierto número de despidos de la función debido a razones que el evaluado no conocía.

De manera menos grosera, en varios países se usa rutinariamente el número de sentencias revocadas por la instancia superior como forma de evaluar el grado de “acierto” del magistrado. De esa forma, quien innova en su desempeño jurisdiccional y en ello discrepa de la instancia superior, siempre obtendrá una mala evaluación. En el caso de varios estados de México, los recién creados consejos de la judicatura toman las revocatorias como un elemento de cierta importancia en la evaluación. El resultado de esta política no sólo es el del anquilosamiento de la jurisprudencia sino el de la pérdida de independencia de criterio del magistrado que no integra la corte suprema o el tribunal superior, según sea el caso.

El principal desafío consiste en evaluar la calidad del producto del trabajo del magistrado, lo que necesariamente lleva a examinar sus resoluciones. En ello debe prevalecer una comprensión amplia del uso normativo, a fin de no descalificar aquellas soluciones posibles dentro de la ley pero por las que el evaluador no hubiera optado.

Colombia es el país donde se ha avanzado más en materia de evaluación, con excelentes resultados en términos de mejora de la productividad de jueces y agentes del MP. Son cuatro los aspectos que son materia de evaluación en ese país: a) calidad, para lo que se analiza rol del magistrado en el proceso y contenido jurídico de la decisión; b) eficiencia; c) organización del trabajo, y d) publicaciones. La evaluación se realiza anualmente para los jueces y bianualmente para los magistrados de otras instancias.

Debe observarse que la medición de productividad supone la creación de índices complejos de medición para diferenciar el rendimiento del juez/agente del MP según la complejidad del caso que enfrenta.

Finalmente, queda el problema de quién debe evaluar. Parece desaconsejable que lo haga el tribunal de alzada, por las razones examinadas; en particular, no parece razonable que la tarea quede a cargo de la Corte Suprema, dado el importante riesgo de eliminar la independencia judicial interna. Estas consideraciones llevan a la necesidad de que la evaluación sea externa al aparato judicial o de la procuraduría. De lo cual surgen dos posibilidades: evalúa el Consejo o evalúa una entidad académica comisionada por éste.

4. *Validez y utilidad de las ratificaciones*

La existencia de la carrera judicial y, en particular, de un sistema razonable de evaluaciones dentro de ella aparece como incompatible con las ratificaciones periódicas que en varios países han sido introducidas en la ley o que, en determinadas circunstancias, han purgado eventualmente a la magistratura.

Una cierta forma de ratificación puede mantenerse como medida temporal en tanto existan magistrados en funciones que no ingresaron a la carrera mediante los mecanismos establecidos. A tales magistrados debe aplicarse una evaluación equivalente a la establecida en el proceso de nombramiento, luego de aprobada la cual el evaluado ingresará plenamente a la carrera.

5. *Ascensos*

Como se anotó antes, los ascensos deben ser, para quienes concursan a una plaza hallándose dentro del aparato institucional, resultado de las evaluaciones establecidas. A quien obtenga un resultado evaluativo de primer nivel debe reconocérsele aptitud para un ascenso; ocupar la plaza respectiva supone superar en méritos a quienes concursen a ella desde fuera del sistema.

Sin embargo, debe notarse el tratamiento diferente dado en España al asunto: los ascensos no corresponden a la ocupación de una plaza determinada sino al nivel del magistrado. Es un sistema similar al usado en el ejército y en el servicio diplomático, donde se independiza el grado del funcionario del cargo que ocupa y, de esta manera, por ejemplo, para ser nombrado “embajador” no se requiere que haya una embajada vacante.

En el caso del aparato de justicia, esta separación trae como consecuencia benéfica un mayor nivel de horizontalidad interna, que aumenta la posibilidad de independencia del juzgador y facilita el ejercicio de la crítica interna.

III. CONTROL DISCIPLINARIO

1. *¿Quién investiga?*

Éste es un aspecto en el que las opciones se abren, primero, en el sentido de si esta tarea debe ser asumida como un aspecto interno en la institución, o debe ser realizada desde fuera de ella. La primera posibilidad, que predominó hasta la creación de los consejos en diversos países de América Latina, concentró en la corte suprema, o en una oficina bajo

sus órdenes, la responsabilidad de investigación. La segunda posibilidad ha llevado la tarea de investigación a los consejos.

Como respecto a otros de los temas aquí trabajados, debe partirse del reconocimiento de que en la región se enfrenta el problema de aparatos institucionales de justicia que requieren del cambio y la transformación. Desde esa premisa, que debe tenerse explícitamente presente, mantener los casos que deban ser investigados dentro de las paredes de la propia institución no parece la mejor fórmula. De hecho, esa opción ha dado resultados, en ciertos países, manifiestamente insatisfactorios.

Los consejos no siempre son, propiamente, una institución externa, puesto que a veces están encabezados por el presidente de la corte suprema e integrados por miembros del aparato judicial, junto a algunos representantes de entidades externas.

Lo que parece razonable es seguir el criterio de “externalizar” hasta donde sea posible —según el diseño institucional existente— la tarea de investigar, manteniendo en ella las garantías del debido proceso.

2. *¿Quién sanciona y quién destituye?*

En este caso, la cuestión se limita a determinar si debe sancionar y, en su caso, destituir la misma entidad que investiga o debe hacerlo otra. La primera posibilidad corresponde a un modelo inquisitivo, que no ofrece las mayores garantías de imparcialidad, incluso cuando quien investiga es una dependencia de la entidad que sancionará.

Al mismo tiempo, es criterio generalmente aceptado que sólo puede destituir quien tiene la responsabilidad de nombrar. La necesidad de “externalizar” la investigación y la de mantener atados nombramiento y sanción conduce fácilmente a encargar la tarea al consejo, allí donde exista y no sea controlado por la corte suprema. No sería éste el caso de los países donde el consejo se limita a organizar el proceso de selección y proclamar ganadores para que una instancia política proceda a nombrar de entre ellos.

IV. INSTITUCIONALIZACIÓN DE FUNCIONES

1. *La introducción de los consejos*

La aparición de los consejos, en las últimas tres décadas, obedece a:

a) La percepción de que la reforma de la justicia no podía dejarse a cargo de las cúpulas jerárquicas de sus instituciones tradicionales que, en los hechos, habían demostrado incapacidad para llevarla a cabo;

b) La necesidad de que las instituciones existentes concentraran su desempeño en tareas jurisdiccionales, a fin de mejorar su rendimiento con base en la especialización; y

c) La ubicación de la carrera judicial en una entidad distinta al aparato judicial.

2. Diversidad de modelos

No hay un modelo de consejo que prevalezca en América Latina. Las variaciones tienen que ver tanto con su composición como con las competencias asumidas.

En algunos casos, como el de Guatemala, el consejo está ubicado dentro del Poder Judicial pero constituye una estructura distinta del resto de la institución e integrada de modo peculiar; en otros, como en el Perú, el consejo es un organismo plenamente autónomo de cualquier otro poder del Estado.

En ciertos casos, como el de Colombia, el consejo ha recibido competencias para administrar el conjunto del sistema de justicia, incluida la carrera judicial. En otros, como en Argentina, el consejo ha asumido algunas funciones, pero tanto la corte como los Poderes Ejecutivo y Legislativo conservan otras; en ciertos países, esta división ha mantenido el gobierno del Poder Judicial en la corte suprema (ver tabla anexa).

3. Resultados de la nueva institucionalización

El funcionamiento de los consejos, según algunas de las evaluaciones disponibles, no ha producido mejoras dramáticas en ciertos aspectos clave. Al tiempo que en algunos casos la separación entre funciones administrativas y jurisdiccionales ha permitido un manejo de tipo gerencial, más eficiente, el viejo problema de la politización de nombramientos no parece haber sido desterrado; y, en casos como el de Argentina, ni siquiera recortado.

Como era previsible, el simple cambio de diseño institucional no podía ser portador de soluciones completas y óptimas. En varios países se señala que la nueva estructura exhibe los vicios de las antiguas.

Al mismo tiempo, debe tenerse en cuenta que el Poder Judicial de Costa Rica, que tiene el más alto nivel de satisfacción social en América Latina, según el latinobarómetro, no contó durante mucho tiempo con un consejo.

COMPOSICIÓN Y MANDATO DE LOS CONSEJOS DE LA JUDICATURA

<i>País</i>	<i>Composición</i>	<i>Proceso de selección</i>	<i>Periodo</i>	<i>Funciones</i>
<i>Argentina Federal</i>	20 miembros: el presidente de la CSJ; 4 jueces; 8 legisladores; 4 abogados; 2 académicos y 1 delegado ejecutivo.	Jueces federales seleccionan sus representantes; legisladores son designados por los presidentes de las cámaras. Abogados y académicos son seleccionados por asociaciones profesionales.	4 años, con posibilidad de una reelección.	Pre-selección de jueces a través de concurso público para presentación de ternas al Ejecutivo; disciplina (pero no remoción), capacitación. Emitir reglamentos, preparar presupuesto y administrar recursos judiciales. CSJ y cortes de apelaciones controlan operaciones diarias del Poder Judicial.
<i>Bolivia</i>	5 miembros: el presidente de la CSJ y 4 consejeros adicionales.	Consejeros seleccionados por mayoría .	10 años con posibilidad de reelección.	Proporcionar listas al Congreso para nombramiento de miembros de la CSJ; listas a la CSJ para nombramiento de jueces de apelaciones y a los tribunales de apelaciones para jueces de primera instancia. Preparar y administrar presupuesto. Encargado de Escuela Judicial y acciones disciplinarias.
<i>Brasil (federal)</i>	5 miembros: presidente y vicepresidente del Tribunal Superior de Justicia, y tres miembros más del TSJ.	Nombrados por los miembros del Tribunal Superior de Justicia.		Supervisión administrativa y de presupuesto del Poder Judicial Federal

Continuación

<i>País</i>	<i>Composición</i>	<i>Proceso de selección</i>	<i>Periodo</i>	<i>Funciones</i>
<i>Colombia</i>	13 miembros: 6 en Sala Administrativa y 7 en Sala Disciplinaria.	Sala Administrativa: 2 seleccionados por CSJ; 1 por Corte Constitucional, y 3 por Consejo de Estado. Sala Disciplinaria: 7 elegidos por el Congreso de listas presentadas por el Ejecutivo.	8 años sin reelección.	Sala Administrativa: encargada de la carrera judicial; propone candidatos al Consejo de Estado y CSJ para sus propias vacantes y para los tribunales distritales. Supervisa reclutamiento y selección del personal administrativo del Poder Judicial. Responsabilidad de planificación y presupuesto; reglamentos internos, propuestas de ley y ubicación de tribunales. Sala Disciplinaria revisa y sanciona faltas de conducta y conflictos de competencia.
<i>Costa Rica</i>	Consejo Superior: 5 miembros; el presidente de la CSJ, 2 jueces, un empleado judicial y un abogado externo. Consejo de la Judicatura: 5 miembros; un magistrado de la CSJ, 1 miembro del Consejo Superior, 1 miembro de la junta de la Escuela Judicial y 2 jueces de apelación.	Designados por la CSJ; se selecciona el empleado de una lista presentada por la Asociación de empleados judiciales. Nombrados por CSJ.	6 años; la reelección requiere el acuerdo de tres cuartas partes de magistrados de la CSJ. 2 años, renovables.	Tiene responsabilidades administrativas y de selección y nombramiento de jueces y personal administrativo, en coordinación con la CSJ. Encargado del proceso de concurso para seleccionar candidatos a jueces; formula recomendaciones a la Escuela Judicial respecto a cursos.

Continuación

<i>País</i>	<i>Composición</i>	<i>Proceso de selección</i>	<i>Periodo</i>	<i>Funciones</i>
<i>Ecuador</i>	8 miembros: el presidente de la CSJ, 3 miembros nombrados por CSJ; 1 representante de las facultades de derecho, colegios de abogados, tribunales distritales, y asociaciones de jueces.	Propuestos por sus instituciones; designados por la CSJ. Todos son abogados. Con excepción del presidente de la CSJ, no pueden ser jueces en funciones o funcionarios de los entes nominadores.	6 años, con posibilidad de reelección.	Seleccionar candidatos para puestos judiciales de todos los niveles, a ser nombrados por la CSJ y tribunales inferiores, en su caso. Evaluación, capacitación y disciplina. Planificar, organizar y controlar recursos judiciales; establecer las tasas judiciales; definir procedimientos internos administrativos y financieros.
<i>El Salvador</i>	7 miembros: 3 abogados, un representante de la facultad de derecho de la universidad nacional y un representante de las universidades privadas; un representante del Ministerio Público; un representante de los jueces	Nombrados por la Asamblea Legislativa, por mayoría calificada, de ternas presentados por los sectores representados.	3 años, no re-elección inmediata.	Preparar listas de candidatos para la selección de miembros de la CSJ la Asamblea Legislativa; seleccionar candidatos para puestos de jueces, a ser designados por la CSJ; encargado de la Escuela Judicial y de realizar evaluaciones periódicas de los jueces.
<i>Guatemala</i>	5 miembros: presidente de la CSJ, encargado de la unidad de recursos	Representantes de jueces y magistrados nombrados por sus asambleas respectivas; los demás, en razón de su cargo.	Según periodo de sus cargos.	Notificar al Congreso cuando hay que convocar a Comisiones de Postulación para la Corte Suprema y Corte de Apelaciones; anunciar concursos para entrar en la carrera judicial; nombrar y remover al encargado de la Unidad de capacitación y definir las políticas de la Unidad; evaluar a jueces y magistrados.

Continuación

<i>País</i>	<i>Composición</i>	<i>Proceso de selección</i>	<i>Periodo</i>	<i>Funciones</i>
<i>México (federal)</i>	7 miembros: presidente de la CSJ, 2 jueces de apelaciones, 1 juez de distrito, 2 representantes del Senado, 1 representante del Ejecutivo.	Escogidos por sus instituciones. La CSJ selecciona a los jueces de todos los niveles.	5 años, no reelección; periodos escalonados.	Selección, nombramiento, evaluación y ratificación de jueces; administración de la carrera judicial; programas de capacitación. Encargado de disciplina de jueces (sanciones y remociones). Administra el presupuesto (con excepción del de la CSJ); responsable de establecimiento y ubicación de tribunales; regula y vigila procedimientos administrativos.
<i>Panamá</i>	8 miembros: presidente de la CSJ y de las Salas de la CSJ, Procurador General, Procurador de Administración, presidente de Colegio de Abogados.	En razón de sus cargos.	Según periodo de sus cargos.	Rol consultivo; opina respecto al proceso de selección de jueces y fiscales; revisa y formula recomendaciones respecto a propuestas de leyes; procedimientos administrativos, y ubicación de oficinas.
<i>Paraguay</i>	8 miembros: 1 de la CSJ; 1 del Ejecutivo; 1 miembro de cada cámara legislativa; 2 abogados; 1 profesor de derecho de la universidad nacional y 1 profesor de las universidades privadas.	Seleccionados o elegidos por los entes que representan.	3 años con posibilidad de una reelección.	Proporciona al Senado ternas de candidatas para la Corte Suprema y el Tribunal; proporciona a la CSJ ternas para jueces de tribunales inferiores.
<i>Perú</i>	7 miembros: 1 representante de la CSJ; 1 representante del Ministerio Público; 1 abogado; 1 profesor de derecho de la universidad nacional y 1 de las universidades privadas, 2 representantes de otras asociaciones profesionales.	Elegidos por los entes que representan.	5 años, sin posibilidad de reelección inmediata.	Selecciona y nombra jueces y fiscales de todos los niveles; realiza evaluaciones y decide ratificaciones.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Hammergren, Linn, *Do Judicial Councils Further Judicial Reform? Lessons from Latin America*, Washington, Carnegie Endowment for International Peace, Rule of Law Series, núm. 28, 2002.
- Popkin, Margaret, *Iniciativas para mejorar la independencia judicial en América Latina: una perspectiva comparativa*, Washington, Fundación para el Debido Proceso Legal, 2002.
- , “Fortalecer la independencia judicial”, en Luis Pásara (comp.), *En busca de una justicia distinta. Experiencias de reforma en América Latina*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.