



**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

El buen funcionamiento del sistema de justicia es un elemento esencial para la existencia de una democracia efectiva en la que existe una relación de pesos y contrapesos entre poderes y se respeta el Estado de derecho. La corte suprema de justicia es una entidad fundamental para el sistema de justicia: no sólo es el órgano que tiene la última palabra sobre la interpretación de la ley, sino que también —en varios países de la región— está encargada de la administración interna del sistema de justicia, lo que muchas veces incluye el manejo del régimen disciplinario que rige a los demás jueces. Por ende, resulta **imprescindible que las altas cortes estén integradas por los profesionales más capaces e idóneos**. La vía para garantizarlo es un proceso de selección transparente, y basado en los méritos de quienes postulan. Esto es, no en sus vínculos con el gobierno u otros sectores de poder.

El presente documento contiene recomendaciones sobre los elementos que deberían caracterizar un proceso de selección de integrantes de cortes supremas y los elementos que debería contener el perfil del candidato, a fin de garantizar la designación de los profesionales más idóneos para ocupar tan importantes cargos. En lo pertinente a los integrantes de las cortes y tribunales constitucionales, DPLF considera que las cualidades personales evaluadas en el perfil tienen que ser las mismas que para los jueces supremos.

Estas recomendaciones se basan en la experiencia comparada en la selección de magistrados y recogen reglas y estándares desarrollados durante los últimos años por Naciones Unidas y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En algunos casos, estos criterios difieren de las prácticas actuales empleadas en los procesos de selección en América. Sin embargo, DPLF considera que los siguientes principios deberían orientar los procesos de selección en la región. Es importante enfatizar que estas recomendaciones constituyen principios guías, que cada país puede incorporar dentro de (y respetando) su propio contexto y ordenamiento nacionales.

Principios mínimos que deben regir los procesos de selección:

■ Las entidades a cargo de la pre-selección deben ser autónomas.

Se considera que el principal problema en los procesos de selección de altas cortes en América es su politización, que hace que los criterios políticos prevalezcan en la selección de miembros de esas cortes. Para abordar esa problemática, DPLF considera que la entidad a cargo de la pre-selección de candidatos debe ser una entidad independiente que no esté sujeta —directa o indirectamente— a presiones o exigencias de otros sectores de poder en el país. Cuando la entidad a cargo de la pre-selección de quienes postulan esté conformada por representantes de distintos sectores y gremios nacionales, deben existir garantías de que tal representación **no se convierta en un canal de influencias** y que sus decisiones estén basadas únicamente en los méritos de los postulantes. La autonomía de la entidad a cargo y la de

sus integrantes aumenta la posibilidad de que se tomen las mejores decisiones, fundadas en criterios previamente establecidos, disminuyendo así las posibilidades de que éstas se basen en consideraciones políticas o económicas. La independencia de las entidades a cargo de la pre-selección da más legitimidad al proceso.

■ El perfil de magistrado debe ser claro y hallarse previamente establecido.

Este perfil debe señalar las características profesionales y personales que se consideren imprescindibles para ser miembro de la corte. El perfil debe ser detallado, estar previamente establecido y ser público, de modo que cada postulante sepa claramente cuáles son los requisitos necesarios para una postulación exitosa. Al mismo tiempo, un **perfil detallado, previamente establecido y publicado** es una guía importante para el trabajo de los órganos seleccionadores —y, en consecuencia, un factor importante para limitar posibles arbitrariedades en las decisiones de esas entidades—. Asimismo, puede ser

utilizado para que el ciudadano coteje las calidades de quien postula con los criterios establecidos. (Más adelante se abordan en detalle las sugerencias de DPLF para un buen perfil de magistrado.)

■ **El proceso de selección y evaluación debe estar claramente definido, así como las responsabilidades de cada actor que participa en él.**

La existencia de un plan previamente establecido para el proceso de selección y la explicación del rol de cada entidad en ese proceso son elementos fundamentales para verificar, en los hechos, que los actores intervinientes cumplen adecuadamente con el rol asignado. Se debe tener un plan claramente definido sobre **cómo se comprobará si las y los postulantes responden al perfil elaborado**, para así evitar decisiones arbitrarias o tomadas sin la reflexión necesaria. De igual manera, el proceso de selección debe guiarse por los principios de **transparencia y publicidad** en todas sus etapas.

En ese sentido, **es importante hacer pública, en cada etapa del proceso, información acerca de:**

- ¿Cuál es el proceso a seguir?
- ¿Cuál es el papel y las facultades de las entidades participantes en el proceso?
- ¿Cuál es el perfil del magistrado que se busca?
- ¿Quiénes son los postulantes?
- ¿Cómo se evaluará, en la práctica, las capacidades de las y los postulantes? Esto es, ¿cómo se pesa cada elemento de su experiencia y habilidades, tanto profesionales como personales?

■ **Las entidades participantes en la selección deben tener mecanismos de recepción de observaciones sobre los postulantes, las que deben ser investigadas.**

Como es esperable, a través de sus hojas de vida los postulantes presentan lo mejor de su trayectoria profesional. Lo más probable es que no mencionen aquello que podría considerarse un obstáculo para su designación. De ahí la necesidad de dejar abierta la posibilidad para que terceros ajenos al procedimiento puedan enviar información que consideren de importancia para eliminar a un candidato. Por la seriedad de las acusaciones contra una persona que puede suponer este tipo de denuncias, es recomendable que no se admitan acusaciones anónimas.

Las denuncias o información recibidas que pudieran afectar la postulación de un candidato deben ser inves-

tigadas. El **proceso** a seguir en esas investigaciones tiene que hallarse **previamente establecido**. Es altamente recomendable, para la **legitimidad** de estas investigaciones, que el examen del caso sea hecho por un órgano autónomo, como la fiscalía.

■ **Se deben realizar audiencias públicas con postulantes para evaluar sus capacidades.**

Cuando son bien planeadas y desarrolladas, estas audiencias son instrumentos útiles para **conocer mejor las ideas de las y los postulantes en cuanto al derecho, el rol de la judicatura y el papel de la corte en la sociedad**. Algunas características importantes del perfil de magistrado, como su compromiso con la institucionalidad del poder judicial y el rol que debe tener la judicatura en la sociedad, son difíciles de evaluar sin ese tipo de examen. En el curso de una entrevista pública, se puede —por ejemplo— pedir al postulante que hable sobre su trayectoria, sus afiliaciones personales y profesionales, así como sobre algunos hechos relevantes de su trayectoria que pudieran resultar incompatibles con la labor de juez¹.

Celebrar esas audiencias públicas incrementa la **legitimidad** del proceso de selección y, a la vez, opera como un instrumento de control social importante. De igual manera, ayuda a informar al público acerca de la relevancia de estos procesos, lo cual contribuye a generar mayor interés y participación de la población.

■ **Se debe procurar que haya diversidad en la composición de la corte.**

Para el mejor desempeño de la función judicial, es importante que la composición de la corte refleje la **diversidad** de la sociedad, tanto en lo referido a sexos como a grupos minoritarios. A tal efecto, la postulación a estos cargos debe darse en condiciones de **igualdad**: no puede haber discriminación directa o indirecta en el proceso.

¹ Resulta interesante leer los contenidos de las preguntas realizadas durante las audiencias públicas con candidatos a las cortes supremas argentina y estadounidense. Ver, por ejemplo: http://www.cels.org.ar/common/documentos/audiencia_designacion_zaffaroni.pdf para la transcripción de la audiencia pública de la nominación del juez Zaffaroni a la Suprema Corte de la Nación de Argentina, y <http://www.judiciary.senate.gov/nominations/Materials11thCongress.cfm> para las transcripciones de las entrevistas públicas hechas a las juezas Kagan y Sotomayor de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos.

Para garantizar que esto ocurra, es necesario determinar cuáles pueden ser los obstáculos para que las minorías participen y tratar de eliminarlos, tanto en el proceso de postulación como en el lugar de trabajo. De igual manera, es aconsejable eliminar el lenguaje sexista en los materiales utilizados en el proceso de selección, y redactarlos en un lenguaje neutral.

■ **La entidad a cargo de la (pre-)selección debe motivar su elección final.**

Para cerrar un proceso de selección transparente y basado en los méritos de las y los candidatas, es importante que la entidad a cargo motive su decisión y explique **en base a qué consideraciones** decidió nominar o elegir a ciertos candidatos. Esta información sirve para comprobar que el ente seleccionador ha seguido sus propias pautas de evaluación de capacidades de las y los candidatos, limitando así la posibilidad de decisiones arbitrarias o tomadas sin la reflexión necesaria.

Para garantizar la idoneidad de los integrantes de las altas cortes, el perfil requerido debe incorporar los siguientes elementos:

■ **Independencia e imparcialidad**

Es condición básica para un adecuado funcionamiento de la judicatura —y un desempeño recto de los miembros de la institución judicial— que sus integrantes sean personas independientes e imparciales. Eso quiere decir que no se dejen influenciar por intereses particulares o sectoriales, de modo que sus decisiones se basen únicamente en criterios acerca de la aplicación de la ley. Debido a la importancia fundamental de la independencia judicial y la imparcialidad de los jueces, varios instrumentos internacionales establecen esa condición como derecho fundamental de la ciudadanía (por ejemplo, art. 14 PIDCP y art. 8 CADH).

Otras normas internacionales, como los Principios Básicos de la Judicatura de Naciones Unidas, ahondan en el contenido exacto de la garantía de contar con un poder judicial independiente. Estos principios señalan claramente que no sólo es fundamental que un juez sea independiente, sino también que dé la **apariencia** de esa independencia. En este sentido, es importante que un postulante no tenga aquellas afiliaciones políticas y/o económicas que puedan llevar a dudar de su independencia.

Para examinar y evaluar esos antecedentes personales, es fundamental que el postulante presente una **declaración**

jurada² que contenga un listado exhaustivo de quiénes han sido y son sus clientes, sus contrapartes laborales y profesionales, y las sociedades comerciales y profesionales en las que participa o ha participado. Durante la **entrevista pública** se pueden examinar esos antecedentes y su posible repercusión en el desempeño de la función a la que postula. Aunque pueden ser temas incómodos para discutir públicamente, DPLF considera que empezar a abordarlos sería un paso importante hacia una mayor transparencia de la función pública.

■ **Honorabilidad y una historia de conducta intachable**

La honorabilidad y la conducta intachable de quien postula son otros elementos indispensables para fundar la legitimidad de su posible designación. Haber incurrido en conductas reprochables, aparte de deslegitimar a la persona y a la institución de la judicatura en general, puede hacer más vulnerable al sujeto a presiones indebidas.

Para evaluar la honorabilidad del candidato, un elemento importante es conocer sus antecedentes laborales: sería paradójico considerar como un buen candidato a quien haya sido sancionado por un tribunal laboral o una comisión de ética. La entrevista pública también podría examinar esos aspectos. Como se ha indicado, las observaciones de la ciudadanía deberían ser investigadas y el resultado debe ser tomado en cuenta a la hora de evaluar la honorabilidad del postulante.

■ **Conocimiento legal importante**

Otro elemento básico que debe poseer un integrante de una suprema corte es un conocimiento legal altamente competente. La importancia y la complejidad de los casos que resuelven las altas cortes requieren que sus integrantes tengan suficiente conocimiento académico del derecho. Aunque en las cortes supremas americanas la especialidad de los jueces no es un requisito formal, en aras de cortes supremas más eficientes, sería recomendable buscar a juristas que posean un conocimiento destacado, bien como **'generalistas'** o como **'especialistas'** en un área del derecho. El perfil (generalista o especialista) y la especialización temática específica (en área(s) del derecho) que se busca en el momento de

² Para determinar qué contenido podría tener tal declaración, resulta interesante ver los cuestionarios que tienen que completar las personas nominadas a puestos judiciales en Estados Unidos sujetos a confirmación en el Senado, ver: <http://www.judiciary.senate.gov/nominations/judicial.cfm> ('Nomination materials').

selección deben depender del vacante y del tipo de conocimiento legal disponible en la corte suprema en ese momento.

La evaluación del nivel de conocimiento del postulante debería tomar en cuenta:

- formación académica y los grados acumulados;
- participación en cursos de especialización; y
- autoría de libros o artículos de derecho.

■ **Habilidad analítica y capacidad de expresión oral y escrita**

Por la naturaleza del trabajo en una corte suprema o corte constitucional, es imprescindible que un magistrado tenga la capacidad de analizar cuál es la esencia del problema planteado ante la corte. De igual manera, es fundamental que se exprese adecuadamente. Esto significa que debe poseer un alto nivel de razonamiento jurídico y capacidad de análisis, de manera oral y escrita, y que tenga aptitud para expresarse de manera accesible y adecuada, tanto en la comunidad jurídica, como en la sociedad en general.

Para evaluar las habilidades orales y escritas de los postulantes, es importante **revisar textos y documentos** que quien postula haya elaborado en sus actividades profesionales. Si quien quiere integrar la corte es juez, se pueden analizar sus decisiones judiciales, y en el caso de que se haya desempeñado en el sector académico, se pueden examinar los libros y artículos académicos que haya publicado. Para alguien que se ha desempeñado en el sector privado, se puede, de igual manera, analizar las contribuciones escritas que haya preparado en el marco de su trabajo (recursos presentados en tribunales, por ejemplo). La capacidad de expresión oral de los postulantes puede ser evaluada en la **entrevista pública**.

■ **Compromiso con la institucionalidad del poder judicial**

Las cortes supremas no sólo son la instancia más alta de la jurisdicción del país, sino también el órgano de máxima jerarquía dentro del poder judicial que juega un rol fundamental en la organización de la judicatura. Es, por ende, esencial que los postulantes demuestren su comprensión de la magnitud de esa **responsabilidad**, y su compromiso con la institucionalidad del poder judicial.

Quienes postulan tienen que demostrar ese compromiso mediante **escritos, exposiciones y/o acciones** que hayan emprendido en el pasado con el propósito de fortalecer la institucionalidad del poder judicial. Las evidencias pueden ser verificadas durante la **entrevista pública**.

■ **Compromiso con la protección de los derechos humanos, los valores democráticos y la transparencia**

Los derechos humanos están en la base de la sociedad democrática moderna, cuyos valores y normas están recogidos en los varios instrumentos internacionales suscritos por el país. Por la importancia de esos principios, es esencial que quienes postulan demuestren su compromiso con esos valores. Ese compromiso se puede acreditar en la trayectoria del postulante mediante los **escritos y declaraciones públicas que haya formulado**. Sobre este particular se debería profundizar en la entrevista pública.

■ **Capacidad para entender las consecuencias sociales y jurídicas de las decisiones tomadas**

La naturaleza del trabajo de las altas cortes implica decidir sobre casos importantes, con el potencial de causar un gran impacto en el ámbito social y jurídico del país. Es fundamental que los candidatos a integrar esas cortes sean conscientes de esa **responsabilidad** y puedan comportarse en concordancia.

Si quien postula es juez, se puede revisar sus **decisiones** pasadas para establecer si se demuestra tal capacidad. En todos los casos, se pueden examinar textos y declaraciones de los postulantes, además de abordar el tema durante la **audiencia pública**.

■ **Capacidad para mantener un balance adecuado entre mantener un alto ritmo de productividad, la calidad de la decisión jurídica y la profundidad de la consideración del caso.**

El trabajo en una corte suprema o corte constitucional, además de ser de fundamental importancia para el país, es extremadamente demandante. Es aconsejable que en la revisión de los **antecedentes laborales** del candidato, y la discusión sobre ellos en la **entrevista**, se preste especial atención al desempeño realizado en circunstancias de exigencia tanto en carga de trabajo como en calidad del producto generado. Asimismo, la naturaleza del trabajo que realiza una corte de esa índole hace aconsejable que se tomen en cuenta —aunque sean asuntos difíciles de evaluar— las capacidades de los postulantes para **encontrar soluciones a los problemas** que se presentan, su aptitud para **buscar y obtener consensos**, y su capacidad para **tomar en consideración las posiciones de otras personas**. Estas cualidades también pueden ser evaluadas durante la entrevista pública.