



MÓDULO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA

UNIDAD VI

ÉTICA JUDICIAL, INDEPENDENCIA E INTEGRIDAD



6.1 Ética judicial, independencia e integridad

La ética judicial, la independencia y la integridad conforman un trípode normativo y axiológico imprescindible para cualquier sistema de justicia que pretenda ser constitucional y democrático. Históricamente, la institucionalización del poder judicial se articula alrededor de dos vectores convergentes: (i) la separación de poderes, que distribuye y limita el poder para impedir arbitrariedades, y (ii) la profesionalización meritocrática de la judicatura, que procura idoneidad técnica y probidad moral en quienes juzgan. De esa confluencia se derivan estándares universalmente aceptados – hoy parte del “derecho blando” global– que orientan constituciones, leyes de carrera y jurisprudencia comparada.

En el plano internacional, los Principios básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura (1985) disponen que los jueces deben decidir con imparcialidad, libres de influencias indebidas, presiones o interferencias de cualquier índole, y que los Estados deben asegurar, entre otras condiciones, inamovilidad, una remuneración adecuada y procedimientos disciplinarios compatibles con el debido proceso. Tales principios, acogidos por la Asamblea General, constituyen un mínimo de referencia para el diseño institucional de la justicia contemporánea.

Un segundo hito son los Bangalore Principles of Judicial Conduct (2019), que sistematizan seis valores cardinales – independencia, imparcialidad, integridad, corrección, igualdad, competencia y diligencia– y los traducen en directrices operativas sobre conflictos de interés, trato con las partes y los medios, límites a la participación política y deberes reforzados de transparencia y motivación. Su comentario oficial subraya que la independencia no es privilegio del juez, sino garantía del justiciable, y que la integridad funciona como baranda ética para sostener la confianza pública frente a influencias reales o aparentes.

En Europa, el Consejo de Europa consolidó este acervo mediante la Recomendación CM/Rec (2010)¹² (independencia, eficacia y responsabilidades de los jueces) y las Opiniones del CCJE, especialmente la Opinión núm. 1 (2001). Allí se explicita que la independencia tiene dimensión externa (frente a los otros poderes y a terceros) e interna (frente a presiones jerárquicas o de organización) y que la gobernanza judicial –selección, formación, evaluación y disciplina– debe blindarse frente a injerencias.

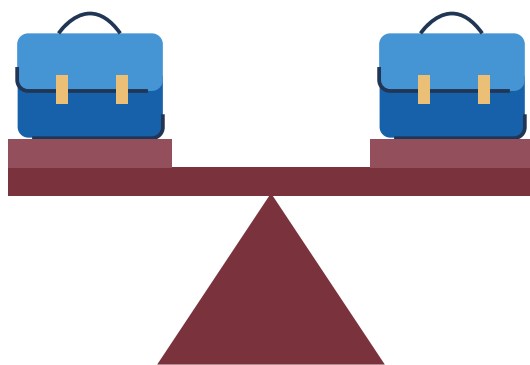
La idea robusta que emerge es simple y exigente: sin independencia no hay imparcialidad, y sin imparcialidad no hay confianza. La ética judicial opera, además, como sistema de autorregulación reforzada que previene y gestiona conflictos de interés, preserva reputación institucional y orienta conductas en zonas grises donde el derecho positivo es insuficiente.

6.2 La independencia judicial como derecho del justiciable

En el Sistema Interamericano, la independencia judicial se ha consolidado jurisprudencialmente como garantía del debido proceso y, por ende, derecho del justiciable. Tres decisiones paradigmáticas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ilustran:



1. Apitz Barbera y otros vs. Venezuela (2008): la remoción de jueces sin legalidad, motivación y debido proceso vulnera la independencia judicial y, por derivación, el derecho a ser oído por un juez competente, independiente e imparcial (art. 8 CADH).



2. Reverón Trujillo vs. Venezuela (2009): la estabilidad e inamovilidad son garantías funcionales; traslados discrecionales, destituciones sin causa legal o evaluaciones opacas afectan el derecho de las personas a un tribunal independiente.



3. López Lone y otros vs. Honduras (2015): las restricciones a expresión y asociación de jueces deben ser estrictamente ponderadas; la disciplina selectiva o con sesgo político erosiona, por reflejo, el derecho de la ciudadanía a una justicia imparcial y creíble.

De estas decisiones se desprende que: (i) la independencia no es privilegio corporativo, sino garantía de la ciudadanía; (ii) las vulneraciones suelen materializarse a través de mecanismos administrativos o disciplinarios (traslados, remociones, sanciones) sin base legal, motivación ni procedimiento debido; y (iii) incluso presiones sutiles —injerencias internas, criterios de evaluación opacos, discursos estigmatizantes— pueden generar efectos inhibitorios incompatibles con la independencia e imparcialidad.

6.3 La independencia judicial como derecho del juez: garantías, estabilidad e integridad

Junto al ángulo del justiciable, la independencia es también un derecho-función del juez. En esa clave, los estándares universales precisan un haz de garantías objetivas:

1

Ingreso y promoción por mérito, mediante concursos transparentes y evaluaciones con criterios objetivos.

2

Estabilidad e inamovilidad, salvo causales legales decididas con debidas garantías.

3

Remuneración y condiciones de trabajo que desincentiven capturas por necesidades económicas o incentivos indebidos.

4

Régimen disciplinario con garantías (legalidad estricta, tipicidad, contradicción, motivación y recursos).

5

Autogobierno judicial funcional (consejos de la judicatura) para neutralizar injerencias de otros poderes en selección, evaluación y disciplina.

Los Principios de la ONU y la Recomendación CM/Rec(2010)12 añaden la independencia interna (protección frente a presiones de la propia organización: metas irrazonables, reparto discrecional de casos o injerencias jerárquicas). La independencia no exime de responsabilidad: los Bangalore Principles insisten en integridad, probidad, competencia continua y correcta gestión de conflictos de interés, proscripción de ventajas indebidas y motivación clara; la integridad se operacionaliza con registros de obsequios, reglas de abstención/recusación y prohibición de reuniones ex parte.

6.4 Estándares nacionales de Guatemala: Constitución, carrera judicial y ética

El ordenamiento guatemalteco alinea sus normas internas con estos referentes:

Constitución y Ley del Organismo Judicial. La Constitución reconoce la independencia del Organismo Judicial y la potestad de juzgar. La LOJ desarrolla reglas sobre facultades y deberes de jueces, publicidad de las actuaciones, impedimentos y recusaciones, doble instancia y estructura de tribunales; refuerza así el bloque de

garantías del juez competente y preestablecido, el debido proceso, la publicidad y la motivación. Véanse, entre otros, los preceptos sobre garantías del ejercicio jurisdiccional y publicidad de las actuaciones (LOJ, arts. 60 y 63).

Ley de la Carrera Judicial. Organiza la carrera con principios de independencia, meritocracia, transparencia y ética; crea el Consejo de la Carrera Judicial y órganos auxiliares (Supervisión General de Tribunales –SGT–, Unidad de Evaluación del Desempeño –UNED– y Escuela de Estudios Judiciales –EEJ–) y regula el régimen disciplinario aplicable a jueces y magistrados (faltas, sanciones y procedimiento con garantías). La LCJ asigna a la SGT funciones de prevención e investigación, mientras que las Juntas de Disciplina (primera instancia) y la Junta de Apelación (segunda) deciden con base en prueba y motivación reforzada.



Reglamento General de la LCJ (Acuerdo 12-2022). Desarrolla el sistema de evaluación del desempeño (factores, ponderaciones y escalas para jueces y magistrados, incluidos suplentes), regula el funcionamiento de la UNED e instrumenta la integración y recusación en las Juntas de Disciplina. Prevé, además, reconsideración y revisión en materia de evaluación (arts. 42-44), lo que opera como salvaguarda para evitar que la evaluación presione el contenido jurisdiccional.

Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial (Acuerdo 22-2013, CSJ). Establecen valores y deberes exigibles a todo el personal judicial: independencia (decidir sin injerencias; prohibición de actividad político-partidaria y de reuniones privadas con partes), integridad, honorabilidad, transparencia, responsabilidad y respeto. Tipifican prohibiciones sobre dádivas y conflictos de interés, y prevén un sistema de consecuencias (mérito/censura) que articula con los regímenes disciplinarios de la LCJ y de Servicio Civil. Véase, en particular, el art. 5 (Independencia) y los arts. 18-21 (influencia indebida, información pública de actuaciones y conflicto de intereses).

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Para el personal auxiliar y administrativo/técnico, regula selección, ascensos, evaluación y disciplina (tipologías de faltas, sanciones y recursos). Coexiste con el régimen judicial y exige una derivación diferenciada: hechos que comprometen a jueces o magistrados → Juntas de Disciplina; hechos de auxiliares → Unidad de Régimen Disciplinario del OJ, sin perjuicio de la investigación que adelante la SGT.

Ley de Acceso a la Información Pública. Rige el principio de máxima publicidad con límites sólo por Constitución o ley; define información confidencial y reservada e impone un régimen estricto de clasificación motivada con prueba de daño. La reserva puede fijarse hasta por siete años, prorrogable por resolución debidamente fundada, sin exceder doce años en total (arts. 24 y 26). Para la SGT, ello se traduce en obligaciones de clasificar, anonimizar y documentar la justificación de reserva en expedientes disciplinarios y de proteger datos personales y sensibles.

6.5 Estándares internacionales aplicables: sentencias, informes y recomendaciones

Además de los marcos citados, conviene explicitar un canon operativo para capacitación e intervención disciplinaria:

1

ONU – Principios básicos sobre la independencia de la judicatura (1985): libertad decisonal, inamovilidad, remuneración suficiente, formación continua y procedimientos disciplinarios justos.

2

UNODC Principios Bangalore sobre conducta judicial (2019): lenguaje común sobre independencia, imparcialidad e integridad y pautas aplicables a conflictos de interés, actividades extrajudiciales, relación con medios y restricciones razonables en la vida política.

3

Consejo de Europa – CM/Rec(2010)12 y Opiniones del CCJE: estándares sobre consejos de la judicatura, evaluación del desempeño, responsabilidad disciplinaria, independencia interna, reparto de casos y libertad de expresión de jueces; prevención de usos represivos de la evaluación o la disciplina.

4

Corte IDH – Apitz Barbera (2008), Reverón Trujillo (2009), López Lone (2015): doctrina interamericana sobre estabilidad, debido proceso disciplinario y prohibición de interferencia política; parámetros de control para reformas institucionales y prácticas disciplinarias.

Este corpus debe internalizarse en protocolos, plantillas y listas de verificación de la SGT (p. ej., checklist de independencia/imparcialidad; guías de motivación disciplinaria; pautas de audiencia pública y lenguaje claro).

6.6 Experiencias comparadas y metodología de contraste (WJP/WEF). Casos: España, Argentina y Colombia

Se recomiendan dos niveles complementarios:

Nivel macro: considerar el Rule of Law Index (World Justice Project) para observar la evolución de “Límites al poder gubernamental” y “Justicia civil/penal” –subfactores de independencia e imparcialidad–, con atención a su metodología y series históricas.



Nivel meso: consultar el pilar Institutions del World Economic Forum (variable de independencia judicial) como proxy de presión política percibida por actores económicos y profesionales.

Estos insumos deben cruzarse con análisis cualitativo de constituciones, leyes de carrera, órganos de gobierno judicial y jurisprudencia constitucional, evitando trasplantes acríticos y atendiendo a contextos institucionales.

ESPAÑA

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) (LO 6/1985) ejerce competencias en nombramientos, ascensos, inspección y disciplina con tipicidad, motivación, garantías de contradicción y control contencioso-administrativo. Más allá del debate sobre su modo de integración, la experiencia española aporta técnicas de inspección y disciplina y un modelo de Escuela Judicial orientado a la profesionalización.

ARGENTINA

Tras la reforma constitucional de 1994, el Consejo de la Magistratura gestiona selección y disciplina, y el Jurado de Enjuiciamiento conoce la remoción. La legislación (Ley 24.937 y reformas) regula integración, procedimientos y garantías. Entre las lecciones: separar desempeño deficiente (corregible) de conductas gravísimas (remoción) con umbrales probatorios claros.

COLOMBIA

El Estatuto de la Administración de Justicia (Ley 270/1996, modificada por la Ley 2430 de 2024) reconoce garantías de independencia y estructura la gobernanza judicial (hoy con funciones distribuidas entre la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, el Consejo Superior de la Judicatura y las altas cortes). La jurisprudencia constitucional insiste en que la evaluación del desempeño no puede convertirse en presión sobre el contenido de las decisiones y que la disciplina exige tipicidad estricta y motivación suficiente, con control judicial ulterior.

6.7 Síntesis comparada y pertinencia para Guatemala

1. Gobernanza de carrera autónoma. Los órganos que deciden selección, evaluación y disciplina no deben subordinarse al tribunal supremo que revisa decisiones de fondo, para evitar incentivos de subordinación interna y conflictos de interés.

2. Debido proceso disciplinario reforzado. Sanciones con tipos claros, valoración conforme a sana crítica y motivación analítica; la infracción de estos mínimos es una forma de interferencia prohibida.

3. Evaluación del desempeño con salvaguardas. Criterios razonables, auditorías externas y reconsideración/revisión previenen presiones indebidas sobre el contenido jurisdiccional (véase Reglamento LCJ, arts. 42-44).

4. Integridad como política institucional. Códigos éticos explícitos, formación continua y registros de conflictos/obsequios reducen la zona de riesgo y facilitan la labor probatoria (véanse Normas Éticas, arts. 5 y 18-21).

5. Transparencia y reserva calibradas. Publicidad de resoluciones y estadísticas con reservas debidamente motivadas y plazos definidos (LAIP, arts. 24 y 26); resoluciones de clasificación con prueba de daño, versiones públicas y cadena de custodia documental.

6.8 Conclusión y recomendaciones

1 Anclar cada concepto en una cadena normativa clara: Constitución → LOJ → LCJ/Reglamento → Normas Éticas → LAIP, con fichas de artículos y jurisprudencia relevantes para consulta rápida de la SGT.

2 Construir una matriz de independencia e integridad basada en Bangalore, CM/Rec(2010)12 y la doctrina de la Corte IDH (Apitz, Reverón, López Lone) para: (a) planear investigaciones, (b) valorar prueba y motivar, y (c) sustentar audiencias ante Juntas y la URD.

3 Diferenciar con nitidez evaluación (mejora continua) de disciplina (reproche por faltas tipificadas), con reconsideración y revisión regladas en evaluación (arts. 42-44) y con debidas garantías en disciplina, evitando que la evaluación derive en presión sobre el contenido jurisdiccional.

4 Operativizar la LAIP en todo el ciclo disciplinario: resoluciones de clasificación motivadas con prueba de daño, plazos y prórrogas ajustadas a ley (7 años, prorrogables sin exceder 12), versiones públicas y cadena de custodia física y digital.

5 Adoptar un enfoque comparado crítico (WJP/WEF) para seguimiento de tendencias e impacto de reformas: tableros internos con indicadores de independencia/imparcialidad y tiempos de respuesta disciplinaria, cruzados con percepción de usuarios y datos de desempeño.

6 Institucionalizar la formación ética basada en casos, con guías de conflicto de interés, protocolos de relación con prensa/partes y estándares de lenguaje claro y motivación coherentes con las Normas Éticas (mérito/censura como sistema de consecuencias).