FUNIDES

Aportes a una Justicia al Servicio del Desarrollo: la Carrera Judicial



Abril 2012

Número 14
Serie de estudios especiales

La elaboración, impresión y presentación de este estudio en el marco del Proyecto Diálogo para el Desarrollo fue posible gracias al generoso apoyo de la Cooperación Suiza para el Desarrollo, la Embajada del Reino de los Países Bajos y la Embajada Real de Dinamarca. Además contó con el aporte de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, y del sector privado nicaragüense. Sin embargo, las opiniones expresadas en la presente publicación reflejan el punto de vista de las autoras y no necesariamente el de FUNIDES ni la de ninguno de los donantes antes mencionados.

Resumen / Abstract

El estudio analiza el marco jurídico de la Carrera Judicial en Nicaragua, encontrando una carencia de ciertas normativas para su efectiva aplicación, un margen de discreción en su interpretación y una concentración de poder en la Corte Suprema de Justicia. Aunque no se diferencia mucho de los marcos jurídicos de otros países latinoamericanos, su aplicación ha sido efímera, tanto en el ingreso de los funcionarios, su promoción, traslado, evaluación y capacitación, así como el régimen disciplinario. Las autoras proponen una serie de indicadores para monitorear desde sociedad nicaragüense los avances en materia de Carrera Judicial y proponen la creación de un órgano especializado que permita garantizar la independencia interna de los funcionarios judiciales, separando las funciones jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de las funciones administrativas y de funcionamiento de los tribunales.

The study analyzes the legal framework of the Judicial Careerin Nicaragua, finding a lack of regulations for its effective application, discretion in its interpretation and a concentration of power in the Supreme Court. Although the legal framework is comparable to those of other countries in Latin America, its implementation is weak for different aspects, including entry, promotion, transfer, evaluation and training of judges and magistrates, as well as with regard to disciplinary systems. The authors identify a series of indicators to monitor progress with regard to the Judicial Career. The study recommends the creation of an external judicial council, which would guarantee internal independence by separating jurisdictional from administrative functions.

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen Ejecutivo.	IX
I. Marco juridico de la carrera judicial.	2
II. La carrera judicial y su aplicación.	3
A. Entrada en vigencia y aplicación.	3
B. Principios.	4
C. Independencia.	5
D. Estabilidad laboral.	5
E. Estructura de la Carrera Judicial.	6
F. Órganos de Gobierno y Administración de la Carrera Judicial.	6
III. Mecanismos existentes para asegurar la idoneidad de los funcionarios del sistema judicial.	7
A. Mecanismos de Selección y Nombramiento. Ingreso en la Carrera Judicial.	8
B. Mecanismos de promoción y traslado.	12
C. Mecanismos de Evaluación de los Jueces y Magistrados.	14
D. Mecanismos de Capacitación.	16
E. Mecanismos de supervisión o control disciplinario existentes para la revisión o corrección de la conducta irregular de los Jueces y Magistrados. Régimen disciplinario.	18
IV. Monitoreo del desempeño de la Carrera Judicial por la sociedad nicaragüense.	22
V. Estructura y organización de la Carrera Judicial en los países de Latinoamérica.	23
VI. Propuestas y recomendaciones.	25
VII. Concluciones.	26
Bibliografía.	31

Índice de gráficos y cuadros

	Pág.
Gráfico 1: Independencia Judicial 2011-2012	1
Gráfico 2: Cantidad de Funcionarios Judiciales	12
Gráfico 3: Nombramientos por Concurso	12
Gráfico 4: Capacitaciones a Jueces y Magistrados	16
Gráfico 5: Capacitaciones de abogados litigantes vrs Magistrados y Jueces, 2011	17
Gráfico 6: Cantidad de quejas a Jueces y Magistrados	21
Cuadro 1: Nombramientos, traslados y promociones bajo el Acuerdo 155 del 2011	13
Cuadro 2: Materias Impartidas del 2009-2011	17
Cuadro 3: Selección e ingreso a la Carrera Judicial a nivel internacional	24
Cuadro 4: Ascenso y promoción	24
Anexo 1: Infracciones, sanciones y prescripción	28
Anexo II. Indicadores de monitoreo de la carrera judicial	29

Abreviaturas y Acrónimos

AJUMANIC:	Asociación de Jueces y Magistrados de Nicaragua.
CEJA:	Centro de Estudio de las Justicias de las Américas.
CNU:	Consejo Nacional de Universidades.
CSJ:	Corte Suprema de Justicia.
DPLF:	Fundación para el Debido Proceso Legal (Due Process of Law Foundation)
FUNIDES:	Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social.
LCJ:	Ley de Carrera Judicial (Ley No. 501, 2005).
LOPJ:	Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 260, 1998)
PAI-NIC:	Programa de Apoyo Institucional de Nicaragua
PLIEJ:	Plan Iberoamericano de Estadística Judicial
UNAN:	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Resumen Ejecutivo

El Estudio comprende un breve análisis del marco jurídico de la Carrera Judicial con la identificación de algunas debilidades del mismo y recomendaciones para su mejora. Las autoras identifican el arduo camino recorrido en el proceso de aprobación y aplicación de la Ley de Carrera Judicial, y describen sus principios y los órganos encargados de su implementación. Mediante estadísticas oficiales, artículos publicados y otros estudios, así como entrevistas con veintiún Jueces, Magistrados y funcionarios administrativos de la Corte Suprema de Justicia, y dieciocho abogados litigantes, identifican una aplicación efímera de dicho marco jurídico.

Existe un uso mínimo de concursos para la selección y nombramiento de jueces y magistrados de apelación, mientras que se da un uso excesivo del Ingreso Extraordinario, afectando el principio de igualdad. Adicionalmente, las autoras identifican un ingreso "desde arriba", con la reubicación de Magistrados de la CSJ y de Apelación no reelectos en su cargos en niveles inferiores de la jerarquía. Prevalecen las promociones directas, sin que se cumpla con el proceso previsto en la normativa. Después de 7 años de haber entrado en vigencia la Ley de Carrera Judicial, todavía no se está realizando una evaluación integral del desempeño de Jueces y Magistrados de Apelación. Solamente se miden algunos indicadores cuantitativos. Existe una discrepancia entre las percepciones de jueces, magistrados y abogados sobre la formación de los primeros. Las capacitaciones generalmente reciben buenas calificaciones, sin embargo, el acceso a las mismas para jueces fuera de Managua es difícil y el Derecho Penal ha recibido en los últimos años un énfasis relativamente alto comparado con las otras especialidades.

El régimen disciplinario se ve afectado por una definición poco precisa de infracciones y sanciones, dejando lugar a la discrecionalidad y no se cumple con el proceso sumario establecido en la norma para la resolución de las quejas. En la práctica, las quejas interpuestas contra funcionarios no se resuelven, creando insatisfacción para quien la interpone e incertidumbre para los funcionarios. El traslado sin consentimiento se usa por un lado como castigo, pero a la vez sirve como medida para evitar la aplicación del régimen disciplinario, protegiéndose así a funcionarios de dudosa conducta.

Las autoras identifican una serie de indicadores para monitorear los avances en materia de Carrera Judicial, incluyendo la existencia de normas y su aplicación, las formas de ingreso, selección, nombramiento, evaluación y capacitación de Jueces y Magistrados de Apelación, el control disciplinario y el acceso a la información.

También se presenta una matriz del resumen de un estudio comparado sobre la Carrera Judicial en América Latina, elaborado por el Plan Iberoamericano de Estadística Judicial (PLIEJ) que permite conocer que lo establecido en la LCJ no difiere en gran medida de los demás países de la región. El problema en Nicaragua radica en la falta de voluntad política para la aplicación de la ley.

Las autoras proponen la creación de un órgano especializado que permita garantizar la independencia interna de los funcionarios judiciales, separando las funciones jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de las funciones administrativas y de funcionamiento de los tribunales, que serían asumidas por dicho órgano. Para ello, sería necesaria una reforma constitucional que requiere de condiciones políticas y sociales adecuadas.

A lo inmediato, la Corte Suprema de Justicia tiene las atribuciones constitucionales y legales necesarias para asegurar la integración del resto del Poder Judicial por personas idóneas competentes, profesional y éticamente, así como para alcanzar el adecuado funcionamiento de dicho poder del estado. Dado ese marco legal existente, con la apropiada disposición política, es posible mejorar considerablemente el desempeño del poder judicial y por ende, la percepción nacional e internacional sobre las debilidades del poder judicial, para que sea un elemento positivo para la atracción de inversión, el desarrollo económico del país y el combate a la pobreza.

Aportes a una Justicia al Servicio del Desarrollo: la Carrera Judicial

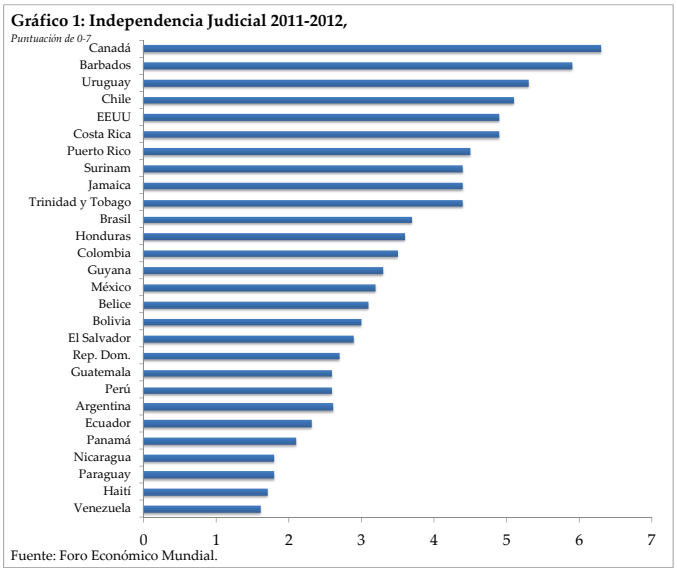
1. El desarrollo económico del país se encuentra intrínsecamente relacionado con la impartición de la justicia y por lo tanto con la calidad de quienes la imparten. El sistema debe contar con Jueces independientes, imparciales, eficientes, que satisfagan las demandas de los usuarios del sector justicia. Uno de los pilares básicos para ello es la Carrera Judicial.

2. Es necesario que el sistema judicial desarrolle mecanismos para generar en el sector privado empresarial, así como en toda la sociedad del país, la confianza y credibilidad en sus instituciones, principalmente, en quienes imparten justicia. No se trata únicamente de contar con leyes apropiadas, sino que el factor humano influye de manera esencial en la forma en que esas leyes se aplican e interpretan.

3. Esto ha sido comprendido por otros países, como España que en su Plan de Modernización 2009-2012 justificó la necesidad de modernización del Poder Judicial, por el efecto que tiene la Justicia en el desarrollo de un país; en particular, el que produce sobre la economía su funcionamiento no plenamente eficiente. Es evidente que la Justicia es un elemento estratégico para la dinamización económica en la medida en que su funcionamiento eficaz redunda en un fortalecimiento de la confianza (Ministerio de Justicia. Gobierno de España, 2009, p. 5).

4. El indicador sobre la Independencia Judicial del Informe de Competitividad Mundial[1] muestra que Nicaragua ocupa el lugar 136 de 142 países en independencia judicial. En comparación con el resto del continente americano, Nicaragua se encuentra en la posición 25 de 28 países en América.

5. Como se afirma en el Reporte de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, el rol de las instituciones va más allá del marco jurídico. Las actitudes del Gobierno hacia los mercados y las libertades, y la eficiencia de sus operaciones son también muy importantes: una excesiva burocracia, sobre regulaciones, corrupción, deshonestidad con la contratación pública, la falta de transparencia e



integridad, y la dependencia política del sistema judicial imponen costos económicos significativos a los negocios y afectan el proceso de desarrollo económico (Schwab, 2011, p. 4).

6. Con el fin de contribuir al fortalecimiento del Poder Judicial y de la idoneidad de sus Jueces y Magistrados, y considerando el impacto que esto tiene en el desarrollo económico del país, FUNIDES encargó a la Firma Consultora la elaboración de un breve estudio analítico, descriptivo que incluyera:

   - Análisis de los mecanismos existentes para asegurar la idoneidad de los funcionarios del sistema judicial; de supervisión o control disciplinario para la revisión o corrección de la conducta irregular de los jueces y magistrados.
   - Reseña de la evolución de la dotación de personal y de las prácticas respectivas en el sistema judicial durante los últimos 12 años.
   - Descripción y análisis de la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento, y la evaluación de su aplicación en la práctica, con particular enfoque en las prácticas de elección y nombramiento.
   - Identificación de indicadores que permitan monitorear las prácticas y su evolución.
   - Estudio estadístico de los nombramientos de Jueces de Distrito y Magistrados de Tribunales de Apelaciones en los últimos 12 años y de las quejas introducidas por año, quejas resueltas y sanciones aplicadas; y efecto de las quejas y sus sanciones, en la carrera judicial del afectado.

1 Encuesta a 12.297 de principales líderes de administración de negocios en 134 países, con un promedio de 91 encuestados por país. En total comprende la medición de seis dimensiones de gobernabilidad. Los resultados sobre la independencia judicial se originan en base a la pregunta ¿Es el Poder Judicial en su país independiente de influencias políticas de miembros del gobierno, ciudadanos o empresas? En este caso la nota 1 corresponde a muy influenciados y por el contrario 7 significa completamente independiente.

Revisión de las mejores prácticas latinoamericanas en la selección de jueces y magistrados.

- Propuesta de un modelo adecuado para Nicaragua.

7. Para la realización del Estudio se utilizaron diferentes fuentes de información: Leyes que conforman el marco jurídico de la Carrera Judicial, datos estadísticos e información disponible en las Memorias y la página web del Poder Judicial, así como en artículos y otros estudios sobre la materia tanto nacionales como extranjeros. También se complementó la información con la entrevista de 16 jueces y magistrados que han ocupado cargos en el Poder Judicial desde hace más de 8 años, 5 funcionarios de la Corte Suprema y 18 litigantes con más de diez años de ejercicio profesional, de los cuáles 7 fueron jueces anteriormente[2].

8. El Estudio pretende servir de base para un mayor análisis respecto a cómo garantizar la independencia e idoneidad de los Jueces a través de la Carrera Judicial y el rol que la sociedad nicaragüense puede jugar en ese proceso.

I. Marco juridico de la carrera judicial.

A. Constitución Política de la República de Nicaragua (Constitución Política, 2010):

9. La Carta Magna sienta las bases de la carrera judicial. Las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponden exclusivamente al Poder Judicial, cuyos tribunales de justicia forman un sistema unitario que comprende la Corte Suprema de Justicia, como órgano superior, los Tribunales de Apelación, Jueces de Distrito y Jueces Locales. La organización y funcionamiento de estas instancias son reguladas por la ley, lo mismo que la Carrera Judicial, otorgando la Constitución Política a la Corte Suprema de Justicia la atribución de nombrar y destituir a los Magistrados de los Tribunales de Apelaciones y los Jueces.

10. La Constitución establece los requisitos que deben cumplir los Magistrados de la Corte Suprema y de los Tribunales de Apelación para ocupar dichos cargos durante un período de cinco años, quienes únicamente pueden ser separados de sus cargos por las causas previstas en la Constitución y la ley. Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan de inmunidad, no así los de los Tribunales de Apelación.

11. Como funcionarios públicos, los Jueces y Magistrados responden ante el pueblo por el correcto desempeño de sus funciones y deben informarle de su trabajo y actividades oficiales.

B. Código del Trabajo (Ley No. 185 y sus reformas, 1996).

12. El Código del Trabajo regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. Sus disposiciones y las de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas. La Ley de Carrera Judicial establece la prevalencia del Código del Trabajo por encima de cualquier disposición de ésta que se le oponga.

C. Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 260, 1998)

13. La LOPJ tiene por finalidad asegurar el pleno respeto de las garantías constitucionales, los principios de la aplicación de las leyes en la administración de justicia y la actividad, organización y funcionamiento del Poder Judicial. Establece la autonomía e independencia externa del Poder Judicial, subordinándolo únicamente a los intereses supremos de la Nación de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política. En cuanto a la Independencia interna de los Magistrados y Jueces en su actividad jurisdiccional, determina que son independientes en todas sus actuaciones y solo deben obediencia a la Constitución Política y la ley.

D. Ley de Carrera Judicial (Ley No. 501, 2005).

14. La Ley de Carrera Judicial tiene por objeto garantizar la gestión administrativa y financiera del Poder Judicial y regular la Carrera Judicial[3], para la pronta y correcta administración de justicia, así como el régimen disciplinario: Ingreso, traslado, permisos, régimen disciplinario y demás aspectos relativos a los funcionarios judiciales y demás del Poder Judicial. Se complementa con la Normativa de la Carrera Judicial.

2 Lamentablemente no fue posible contar con información oficial y actualizada de la Corte Suprema de Justicia. FUNIDES y la Firma Consultora presentaron a la Presidencia del Consejo de Administración y Carrera Judicial una solicitud de información pero hasta cuatro semanas después y dos días antes del cierre del plazo de este Estudio, el Consejo resolvió que nuestra solicitud de información fuera atendida por la Dirección de Carrera Judicial, donde expresaron que la información no estaba disponible de inmediato porque debía ser procesada y revisada de previo por miembros del Consejo, lo cual tomaría tiempo.

3 De conformidad con el art. 9 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, se excluyen del ámbito de aplicación de dicha ley los funcionarios judiciales: Magistrados de Apelación, Jueces de Distrito y Jueces Locales

E. Normativa de la Carrera Judicial (Corte Suprema de Justicia, 2008).

15. La Normativa de la Ley de Carrera Judicial tiene por objeto desarrollar las normas jurídicas contenidas en la Ley No 501 "Ley de Carrera Judicial" y, específicamente, la gestión administrativa y financiera del Poder Judicial y los sistemas de ingreso, ascenso y provisión de vacantes en la Carrera Judicial, con arreglo a los principios de mérito, responsabilidad, igualdad, publicidad, estabilidad, imparcialidad, independencia y especialidad. Ambas, ley y normativa son objeto de análisis más adelante.

F. Código de Ética de los Funcionarios del Poder Judicial (Corte Suprema de Justicia, 2011)

16. Pretende aportar un nuevo elemento que coadyuve a una mayor celeridad para conocer de las quejas que se presenten al Poder Judicial contra los funcionarios que han tenido roce con la ética, garantizando por una parte que se cumpla el debido proceso en beneficio del funcionario, y por otra parte, que prevalezca en los usuarios de los servicios judiciales la confianza en la calidad técnica y la rectitud moral.

17. El Código contempla los principios, valores y deberes éticos de los funcionarios y empleados del Poder Judicial. También se contemplan las relaciones éticas con otros Poderes del Estado e Instituciones Públicas y Privadas. Se crea la Comisión Nacional de Ética del Poder Judicial y los órganos de apoyo.

II. La carrera judicial y su aplicación.

A. Entrada en vigencia y aplicación.

18. La LCJ ha recorrido un arduo camino para lograr primero su aprobación (2004) y después su implementación. El Proyecto de Ley de Carrera Judicial fue promovido por la Corte Suprema de Justicia. El proceso de aprobación fue bastante conflictivo y el Proyecto de Ley fue objeto de varios dictámenes contradictorios. En el año 2003, hubo un dictamen de minoría emitido por diputados liberales contra el cual algunos funcionarios judiciales recurrieron de Amparo, siendo declarado inconstitucional por Sentencia No. 59 (CSJ. Sala Constitucional, 2004). En el año 2004, la bancada liberal emitió un dictamen de mayoría y la bancada del FSLN emitió otro dictamen de minoría. Esto creó una nueva crisis, ocasionando un conflicto también entre los Poderes del Estado.

19. El Presidente de la República, Sr. Enrique Bolaños, presentó también un proyecto de Ley que propuso la creación de un Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial integrado por miembros de la actual Corte Suprema de Justicia, así también como por abogados que fueran de reconocida trayectoria de honestidad y capacidad.

20. Una de las discusiones que causó más conflicto, fue la composición del Consejo de Carrera Judicial, en cuanto a si debía ser un órgano autónomo de la Corte Suprema o estar dentro de las estructuras del Poder Judicial. La primera propuesta fue considerada por la misma Corte Suprema como violatoria de la Constitución Política por cuanto ésta le otorga como atribución a la Corte Suprema el nombramiento y destitución de los jueces.

21. Entre otros aspectos, se discutió si los Magistrados de Apelación debían estar o no incorporados a la Carrera Judicial; la existencia o no del fondo de beneficio de los funcionarios de Carrera Judicial, que permitiría a los Magistrados de la Corte Suprema gozar de una pensión vitalicia; y si debía convocarse a un concurso para todos los cargos dentro de la Carrera Judicial.

22. Contra esto último, AJUMANIC alegó que atentaba contra la estabilidad laboral de quienes ya estaban en cargos dentro del Poder Judicial y eran parte de la Carrera Judicial por así disponerlo la LOPJ y en todo caso, lo que cabía era la evaluación al desempeño.

23. La LCJ fue finalmente ratificada constitucionalmente de conformidad al artículo 143, parte infine de la Constitución Política de la República, en la Tercera Sesión Ordinaria de la XX Legislatura de la Asamblea Nacional, celebrada el 30 de Noviembre de 2004, rechazando el veto parcial del Presidente de la República.

24. Después de su entrada en vigencia, una de las justificaciones para su no aplicación fue la ausencia del Reglamento de la LCJ. Entre algunas de las razones que se ofrecen es que la LCJ creó un vacío aparente respecto al plazo para aprobar el reglamento y a quien correspondía su aprobación, si al Poder Ejecutivo que había reglamentado la Ley Orgánica del Poder Judicial, o a la Corte Plena del Poder Judicial que finalmente aprobó la Normativa en Junio de 2008.

25. La Fundación Para El Debido Proceso Legal identifica en la conveniencia de los nombramientos en base a

feudos territoriales otra razón para la no aprobación del reglamento de la LCJ. El reglamento de la LCJ vendría a terminar con esta práctica, mediante la cual cada magistrado controla determinados espacios territoriales y en ellos remueve jueces según criterios de "organización institucional". Cita la Fundación como corroboración de esta percepción al propio presidente de la Corte Suprema de ese momento, quien en declaraciones recogidas por la prensa escrita manifestó que los magistrados no aceptaban aprobar una normativa o reglamento para no renunciar a influenciar decisiones administrativas, como es el nombramiento de jueces, y afirmó que nombrar a un juez o un secretario era incomparable con dictar una sentencia en el orden constitucional, civil o penal. (DPLF , 2007, p. 55)

26. La Normativa tardó cuatro años en ser emitida. En el ínterin, la Asociación de Jueces y Magistrados, AJUMANIC, en diversas ocasiones[4] paralizó los tribunales de justicia exigiendo la aprobación del Reglamento a la LCJ.

27. La Normativa fue aprobada en el 2008 por la Corte Plena, con el voto disidente de uno de los Magistrados, por no estar de acuerdo con la discrecionalidad de la Corte Suprema de trasladar y promover a los Jueces y Magistrados de Apelación sin su consentimiento; lo cual está también contemplado en la LCJ que según el voto disidente, lesiona la independencia de los judiciales, por lo que, para corregir ese grave hecho, pidió a la Corte Plena que se dejara con claridad que los traslados deben hacerse contando con el consentimiento libre y expreso de los judiciales (Cuarezma, 2008).

28. A la fecha de este Estudio, la LCJ y su Normativa siguen a la espera de su implementación.

B. Principios.

29. La Carrera Judicial, de conformidad con la LCJ, se rige por los siguientes Principios:

    - **Mérito.** Idoneidad para aspirar, ingresar, ascender y permanecer en la Carrera Judicial.

    - **Responsabilidad.** Obligación que hace a los funcionarios judiciales responder personalmente por sus acciones u omisiones, negligentes o dolosas, que afecten los derechos de las partes, las cuales generan responsabilidad civil, penal o administrativa.

    - **Igualdad.** Garantía que procesos de ingresos, permanencia, ascensos, permisos, sanciones y demás son bajo principio de igualdad para los aspirantes, sin privilegios de ninguna clase.

    - **Publicidad.** Mecanismos para dar a conocer por medios de comunicación social, los procesos, como garantía de la transparencia.

    - **Estabilidad.** Estabilidad en el desempeño de sus cargos. Solo son removidos o suspendidos en los casos previstos y mediante el procedimiento de ley.

    - **Imparcialidad.** Aplicación estricta del Derecho por los Jueces y Magistrados, sin distingos de ninguna naturaleza.

    - **Independencia.** Obediencia solo a la Constitución y a la Ley.

    - **Especialidad.** Calidad que el funcionario judicial adquiere con su formación profesional o por el desempeño de su cargo.

30. Estos principios son básicos para un Poder Judicial con jueces idóneos. La pregunta que surge es si el marco jurídico que regula la Carrera Judicial es adecuado para garantizar dichos principios y si las personas responsables de su implementación son las adecuadas.

31. La mayoría de los abogados litigantes externó que el sistema judicial no funciona debido al factor humano, el cual es el principal responsable de la eficacia o ineficacia de las normas que regulan el ordenamiento jurídico y dan seguridad jurídica a los usuarios de las mismas. El Juez idóneo debe reunir, entre otras, las características de independencia, imparcialidad, capacidad, responsabilidad y ética. Estas características se entrelazan y unas dependen de las otras.

32. Los Jueces y Magistrados entrevistados consideran que el juez idóneo debe ser aquel que está claro que en sus manos está la justicia, por lo que debe conocer las leyes, apegarse a lo que expresan y respetar la Constitución Política; ser imparcial, con capacidad ética, tener una visión en doble vía: el demandante y el demandado.

4 Para un mayor detalle de algunas actividades realizadas por AJUMANIC, a manera de ejemplo, ver Chaves, 2008.

33. Entre los litigantes entrevistados hay un pensar generalizado de la existencia de una dicotomía entre el actuar de los Jueces y Magistrados, y las normas del derecho y la Ética. Para ellos, el Juez idóneo es alguien con la capacidad, honradez, imparcialidad, independencia necesarias para cumplir con sus funciones sin violentar los principios y valores que deben caracterizar a este tipo de funcionario.

C. Independencia.

34. De acuerdo a la ley, los Jueces y Magistrados son independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, sometidos únicamente a la Constitución y a la Ley, con estricto respeto al principio de jerarquía normativa.

35. Para lograr la independencia, es necesario que el juez no sea presionado por ningún factor o agente externo que influya en su decisión sobre el caso que ha caído bajo su jurisdicción; con la certeza que esa decisión no afectará de manera alguna su puesto en el cargo que ocupa y por ende sus ingresos económicos, ni será sometido a ningún tipo de sanción administrativa o afectará su oportunidades de subir de escalafón, capacitarse y obtener una evaluación al desempeño.

36. Con el fin de asegurar la independencia interna de los funcionarios judiciales, la LCJ señala la prohibición a las autoridades judiciales superiores de dictar instrucciones o formular recomendaciones a sus inferiores acerca de la aplicación o interpretación del orden jurídico en asuntos sometidos a su conocimiento; sin perjuicio, de la facultad de revisar las decisiones jurisdiccionales a través de los recursos legalmente establecidos.

37. No obstante, la misma ley establece que para los efectos de asegurar una administración de justicia pronta y cumplida, el Superior Jerárquico puede girar instrucciones generales de carácter procedimental. Estas "instrucciones" pueden mal interpretarse por los superiores como órdenes sobre qué casos atender primero, de qué manera debe el juez enfocar el caso, y otras instrucciones que sobrepasan lo procedimental y afectan no solo la independencia sino también la imparcialidad del juez.

38. El Juez o Magistrado, dice la LCJ, que en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales se considera perturbado en su independencia, debe informar a la Corte Suprema de Justicia para que ésta adopte todas las medidas necesarias para el cese de la perturbación y para la exigencia de las responsabilidades a que hubiere lugar por parte del autor de los mismos. No se establece en la LCJ un procedimiento para hacer efectiva esta queja.

39. La sola "información" a la máxima autoridad no parece ser suficiente; especialmente, cuando uno de los miembros de quien debe garantizar el cese de la perturbación, puede ser la misma persona que la está realizando.

40. Los Jueces y Magistrados entrevistados afirman que no han sufrido presiones o influencias de autoridades nacionales o locales; pero aceptan que en ocasiones les han sido solicitados "favores" por parte de otros funcionarios judiciales y Magistrados de la Corte Suprema para atender con mayor premura algunos casos. Esto no parece molestarles ya que alegan que de igual forma los abogados y las partes en los procesos también les piden esto como parte normal de su labor.

41. Esto, en la práctica, no es tan simple. El grado de influencia que tiene un superior jerárquico o cualquier otra autoridad cuando solicita dar prioridad a un caso en particular en nombre de una de las partes en el proceso, resulta mayor que la que pueden tener los abogados que las representan, lo cual afecta la independencia del juzgador.

42. La independencia no solo se refiere a los superiores jurisdiccionales sino también a todas las personas naturales y jurídicas, autoridades nacionales y locales, medios de comunicación, gobiernos extranjeros y demás. Los factores políticos, intereses partidarios y económicos, e incluso las relaciones personales y familiares, no deben influir en el quehacer jurisdiccional del Juez.

D. Estabilidad laboral.

43. El Juez debe contar con estabilidad laboral que le garantice que la resolución que dicte no afectará su Carrera Judicial. Debe, además, estar capacitado y especializado en la materia sobre la que le toca juzgar y contar con los valores éticos y morales que se vean reflejados en su conducta.

44. El juez solo debería ser destituido o suspendido de su cargo por las causas expresamente establecidas en la ley y que no permitan márgenes de interpretación. Por tal razón, la discrecionalidad otorgada por la LCJ y su Normativa, de trasladar o promover a un Juez sin

requerir su aceptación, es vista como una amenaza a la independencia del Juzgador.

E. Estructura de la Carrera Judicial.

45. La LCJ clasifica a Jueces y Magistrados de Apelación, en el primer Grupo Profesional de la Carrera Judicial, en orden descendente:

    a. Categoría A. Magistrado de Tribunal de Apelaciones.
    b. Categoría B. Juez de Distrito.
    c. Categoría C. Juez Local.
    d. Jueces Suplentes Locales y de Distrito.

46. Por mandato de la LCJ, el Escalafón de la Carrera Judicial y otros Funcionarios Judiciales debió haber sido ya aprobado por la Corte Plena, a propuesta de la Comisión de Carrera Judicial, y publicado en La Gaceta, para su revisión cada tres años. Esto a la fecha no se ha realizado.

47. En el Proyecto Anual de Presupuesto del Poder Judicial se debe determinar las remuneraciones, de acuerdo con el Escalafón de la Carrera Judicial y otros funcionarios judiciales. Sin embargo, al no haberse aprobado el Escalafón, cabe preguntarse de qué forma se determinan las remuneraciones, cómo se manejan los datos que permiten elaborar los Presupuestos anuales y demás temas relacionados con salarios, vacaciones, etc. El año pasado, por ejemplo, se autorizó una nivelación salarial para los Jueces del país equiparando los salarios según el cargo.

48. La Normativa de la LCJ también regula la creación de un Sistema Automatizado de Registro Único de Funcionarios Judiciales. Éste organiza información requerida para regular la Carrera Judicial y debe conformarse con los módulos de Registro Académico; Registro de Expedientes, Registro de Escalafón Judicial y Registro Disciplinario.

49. Este Registro, después de más de tres años de aprobada la Normativa, se encuentra aún en proceso de formación, según información brindada por funcionarios de la Dirección de Carrera Judicial de la Corte Suprema.

F. Órganos de Gobierno y Administración de la Carrera Judicial.

50. Uno de los aspectos más medulares dentro del marco jurídico es la atribución otorgada por la Constitución Política a la Corte Suprema de Justicia, para nombrar y destituir a los Magistrados de los Tribunales de Apelaciones y los Jueces, atribución que se regula en la LCJ y su Normativa. Para poder ejercer esas funciones administrativas, la LCJ determina los órganos de gobierno y administración de la Corte Suprema de Justicia. Los Órganos de Dirección son la Corte Plena, como máxima instancia decisoria del Poder Judicial y el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial (en adelante El Consejo), con autonomía técnica y funcional.

51. El Consejo tiene la competencia de:

    a. Coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y financiera del Poder Judicial,
    b. Dirigir la Carrera Judicial, y
    c. Conocer, investigar y resolver en lo que le competa, las infracciones al régimen disciplinario en que incurran los profesionales del Derecho y los funcionarios de la Carrera Judicial, según la LOPJ, la LCJ y sus reglamentos.

52. Se encuentra integrado por cuatro Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, incluido el Presidente de la misma quien lo preside. Los tres miembros restantes del Consejo son electos por el voto favorable de las dos terceras partes del pleno de la Corte Suprema de Justicia. Cada uno tiene un suplente electo de igual forma.

53. Los miembros del Consejo no forman parte de ninguna de las Salas de la Corte y se dedican de manera exclusiva al ejercicio de estas funciones mientras dure su período (un año). Es decir, que 4 de 16 Magistrados no ejercen funciones jurisdiccionales, sino funciones meramente administrativas y financieras, así como de control disciplinario. No queda claro cómo debe interpretarse esta limitación respecto a los Magistrados que son electos suplentes ya que éstos sí integran salas y ejercen funciones jurisdiccionales, además de las administrativas que les correspondan al momento de la suplencia.

54. En cuanto a los Acuerdos del Consejo, éstos, dice la ley, deben ser públicos e ingresarse en una base de datos de acceso público al igual que los votos disidentes. Ésta es una característica esencial para la transparencia del sistema. Sin embargo, no todos los Acuerdos son publicados, por lo que la información es de difícil acceso[5]. Contrario al principio de

5 Ello se confirmó durante la presente investigación.

publicidad de los Acuerdos, la Normativa otorgó a las deliberaciones del Consejo carácter reservado, dándole a las actas la publicidad que se acuerde y obligando a quienes las conocen a guardar sigilo.

55. En el ejercicio de su competencia, el Consejo se apoya, según la LCJ, entre otros órganos auxiliares, en la Inspectoría Judicial Disciplinaria y el Instituto de Capacitación y Documentación Judicial. Este último en la práctica no existe, carece de Reglamento y existen indicaciones de que se está trabajando en una reforma a la LCJ para su eliminación, con el fin de que se mantenga la Escuela Judicial bajo la dirección del Vicepresidente de la Corte Suprema. Esto debe ser objeto de análisis ya que la intención de la LCJ es contar con un instituto que garantice a los funcionarios judiciales su capacitación y el acceso a la documentación necesaria para ello. Su eliminación podría ser negativa para los objetivos de la Carrera Judicial.

56. Cabe mencionar que en enero de 2011, se aprobó la estructura orgánica de la Dirección de Carrera Judicial, como una unidad técnica de apoyo al Consejo, que tiene como fin apoyar el desarrollo de un conjunto de subsistemas de gestión de recursos humanos, que permita la adopción e implantación de un sistema de Carrera Judicial bajo los principios y procedimientos establecidos en la LCJ. Sin embargo, a un año de haberse aprobado su estructura, aún no ha iniciado sus labores. Fue hasta en febrero de este año, que se nombró a su Directora y en este momento se encuentra en proceso de organizarse internamente.

57. La Corte Suprema, a través de sus dos Órganos de Dirección, controla entonces los procesos de selección y nombramiento de Jueces y Magistrados, sus evaluaciones al desempeño, los traslados y promociones. Además, la Corte Suprema decide quién, cuándo y en qué materia se capacitan los funcionarios judiciales y ejerce el control disciplinario sobre los mismos. Todo esto no contribuye a la independencia de los jueces, ya que crea una dependencia administrativa muy fuerte ante quien se supone el juez debe ser independiente.

58. La independencia del juzgador no puede darse plenamente, cuando la Corte Suprema, además de revisar en casación las resoluciones que dicte en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, también revisa el actuar del Juez, decide sobre sus promociones, traslados, destituciones, ejerce el control disciplinario, juzga y aplica sanciones, decide si el funcionario se capacita, y toma decisiones sobre todos los aspectos relacionados con su carrera judicial, desde su ingreso hasta su salida. Este poder absoluto de la Corte Suprema de Justicia debe ser limitado o mejor aún, eliminado.

59. Esta concentración de poder respecto a las funciones jurisdiccionales y las administrativas ha sido cuestionada desde hace varios años en la mayoría de los países de Latinoamérica. Como menciona Margaret Popkin, Directora Ejecutiva, de la Fundación para el Debido Proceso Legal, las Cortes Supremas se han resistido a democratizar el poder judicial y a reconocer la necesidad de permitir que cada juez tome decisiones respecto al caso que está en sus manos, únicamente sobre la base de su propia interpretación de la evidencia y la ley aplicable. Aunque las Cortes Supremas reconocen que están sobrecargadas con tareas administrativas en detrimento de sus responsabilidades jurisdiccionales, se han resistido a las reformas que tendrían como consecuencia que renuncien a su poder administrativo, disciplinario o de realizar nombramientos para el resto del poder judicial (Popkin, 2002, p. 6).

III. Mecanismos existentes para asegurar la idoneidad de los funcionarios del sistema judicial.

60. En la actualidad, los mecanismos para asegurar la idoneidad de los funcionarios judiciales no están claramente definidos. Se cuenta con un marco jurídico que establece la forma en que se deberían seleccionar, nombrar, evaluar, promocionar, controlar y sancionar los Jueces y Magistrados pero en la práctica dicho marco jurídico no se aplica.

61. Las justificaciones pueden ser muchas, una de ellas es la falta de los reglamentos que mandata la ley, la falta de recursos económicos, y otros. Sin embargo, de todas las razones, la más obvia es la de falta de voluntad política de quienes deben emitirlos y la lucha de poderes con criterios partidistas. Después de ocho años de haber sido aprobada la LCJ, se debería de contar con todas las reglamentaciones, las herramientas y recursos necesarios para su implementación.

62. De conformidad con el marco jurídico, los parámetros que definen el ingreso, la permanencia y el ascenso en los cargos de Carrera Judicial son:

    a. Concursos públicos de mérito.
    b. Pruebas de oposición. (Pendiente de reglamento).

c. Cursos teórico-prácticos. (Pendiente de reglamento).
d. Tiempo de ejercicio profesional.
e. Años de servicio en la Carrera Judicial.
f. Méritos.

63. A continuación, se hace un breve análisis de la Carrera Judicial, señalando lo dispuesto en la LCJ y su normativa, complementada por la LOPJ, pero comentando las diferencias entre lo meramente jurídico y la práctica.

A. Mecanismos de Selección y Nombramiento. Ingreso en la Carrera Judicial.

1. Según la LCJ y su Normativa:

64. De conformidad con la LCJ, el ingreso a la Carrera Judicial está abierto a todos los nacionales de Nicaragua sin discriminación, que cumplan con el mérito o la capacidad personal, bajo las modalidades de Ingreso Regular y Extraordinario. El ingreso en cada uno de los grupos profesionales de Carrera Judicial será siempre por la categoría inferior de cada grupo profesional.

65. En el caso del Grupo Profesional de Jueces y Magistrados de Apelación, la categoría inferior es la de Jueces Suplentes Locales y de Distrito. No obstante, para esta categoría se establecen ciertas regulaciones especiales, de lo que se desprende que el ingreso para el cargo de Juez titular se debe dar en la categoría de Juez Local y no de Suplente. Esto significa que el ingreso a los cargos de Juez de Distrito y de Magistrados de Apelación no se da por concurso, sino que se consideran traslados y promociones; salvo para los denominados Ingresos Extraordinarios.

66. Los requisitos de ingreso deben ser únicamente los señalados expresamente en la Constitución Política y en la Ley de Carrera Judicial.

67. Los requisitos formales son:

a. Ser nacional de Nicaragua.
b. Estar en pleno goce de derechos políticos y civiles.
c. Haber cumplido la edad requerida para cada caso.
d. Ser abogado.
e. No haber sido suspendido en el ejercicio de la abogacía y del notariado.
f. No ser militar o policía en servicio activo o haber renunciado por lo menos doce meses antes del nombramiento.
g. Ser del estado laico.
h. No estar incluido en ninguna incompatibilidad establecida por la ley.

68. La LOPJ señala además los requisitos que deben cumplir las personas para ocupar los cargos de Magistrados de Apelación, Jueces de Distrito, Jueces Locales y Jueces Suplentes[6].

Ingreso Regular:

69. El Ingreso Regular se debe hacer mediante concurso de oposición. En síntesis el procedimiento establecido en la Ley para el Ingreso Regular, es el siguiente: Se hace Convocatoria pública por el Consejo (todas las plazas vacantes que deben ser de jueces locales) que aprueba las bases de los concursos de oposición. Se integran los Tribunales examinadores y la Comisión de Admisión y Valoración, según reglamentos que a la fecha no han sido aprobados. En la Comisión de Admisión y Valoración participan Jueces y Magistrados de Tribunales de Apelación.

70. El Tribunal Examinador es integrado por cuatro de los 32 miembros de la Lista General de Examinadores (que aún no existe). La Lista la conforman los doce Magistrados de la Corte Suprema de Justicia que no integran El Consejo, diez abogados propuestos por las asociaciones y diez catedráticos de las listas de las Facultades de Derecho. El Consejo elabora y aprueba el Reglamento de Funcionamiento de los Tribunales Examinadores. La Puntuación total para la selección se desglosa en 40% a la valoración de los méritos y 60% al examen específico para el cargo que corresponda.

71. El interesado presenta su solicitud de participación ante la Secretaria Técnica del Consejo o ante los Tribunales de Apelaciones. Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el Consejo procede a instalar la Comisión de Admisión y Valoración que revisa los méritos de los solicitantes y aprueba las listas provisionales de admitidos y excluidos, mediante un acuerdo que se publica, con expresión de los admitidos. El acuerdo sobre los excluidos es de carácter interno, señalando las causas de exclusión.

72. Los Méritos Académicos y Profesionales a ser evaluados por la Comisión son:

a. Los títulos y grados académicos obtenidos en relación con las disciplinas jurídicas.

6 Ver LOPJ, Título VI, Del Régimen de los Magistrados, Jueces y demás Funcionarios, Capítulo II, arts. 136 al 139.

b. Los años de servicio público en relación con disciplinas jurídicas.
c. La realización debidamente acreditada de cursos de especialización jurídica.
d. Presentación de ponencias, memorias o trabajos similares en cursos, seminarios y congresos de interés jurídico, previa evaluación sobre su calidad realizada por el Tribunal Examinador.
e. Libros y artículos publicados, previa evaluación de su calidad realizada por el Tribunal Examinador.
f. Los años de experiencia del ejercicio profesional.
g. Otros estudios (conocimiento de idiomas o estudios oficialmente reconocidos).

73. No se incluye la evaluación a través de pruebas de carácter psicotécnico o psicológico que contribuirían a garantizar la calidad moral y de conducta del aspirante al cargo; como se exige en otros países de Latinoamérica[7].

74. Los excluidos pueden subsanar omisiones en un plazo de ocho días, a partir de las notificaciones respectivas, o formular las reclamaciones del caso, a que hubiere lugar.

- Objeción Ciudadana.

75. En el término de ocho días a partir de la publicación de las listas provisionales, los ciudadanos tienen derecho a oponerse mediante un recurso de impugnación solicitado con la motivación y pruebas pertinentes ante el Tribunal Examinador. Presentado el recurso, se da audiencia al solicitante para que dentro de tercero día alegue lo que tenga a bien. El Consejo puede solicitar más elementos de juicio. Resuelve en un término de tres días. Contra la resolución, solo cabe el Recurso de Revisión que se interpone ante la Comisión al día siguiente de la notificación y se eleva al Consejo para su resolución en el plazo de tres días sin ulterior recurso.

- Acceso al curso teórico-práctico.

76. La Comisión de Admisión elabora un listado por riguroso orden de puntuación que incluye a todos los aspirantes calificados. El Listado se envía al Consejo quien lo remite a la Escuela Judicial, a fin de que el aspirante sea integrado en el curso.

77. Finalizado el curso teórico-práctico de selección, se integra el Tribunal Examinador que evalúa a los participantes del curso y determina quiénes lo han aprobado, ordenando la lista conforme a la calificación obtenida en el examen, de mayor a menor, y la remite al Consejo que la clasifica por categoría correspondiente y la remite a la Corte Suprema de Justicia para que proceda a efectuar los nombramientos. Los nombramientos no pueden ser más del número de plazas ofrecidas en el concurso.

78. El aspirante que obtiene mayor puntuación global tiene la opción de escoger, dentro de los puestos vacantes, el que estime conveniente. En caso de empate, se otorga prioridad a quienes tienen mayor tiempo de servicio en la Carrera Judicial; o a quien tiene más años de ejercicio profesional, según el caso.

- Nombramientos.

79. La Corte Suprema de Justicia expide nombramientos respetando sin excepción la propuesta remitida por el Consejo. La toma de posesión de los nombrados, se hace previa promesa de ley, en plazo y forma establecidos en el Acuerdo de nombramiento. Se puede establecer como requisito adicional, previo a la obtención del nombramiento, la obligatoriedad de realizar período de pasantía o prácticas en órganos judiciales, bajo la dirección y supervisión de un Juez o Magistrado titular, a decisión del Consejo.

- Revisión y recurso.

80. Todo aspirante tiene derecho a conocer la puntuación obtenida y a solicitar la revisión correspondiente ante el órgano calificador que debe resolverlo dentro del tercer día hábil. Contra la resolución de dicho órgano cabe, dentro del plazo de veinticuatro horas de conocidos los resultados, el recurso de apelación ante el Consejo que lo resuelve en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Cabe el Recurso de Apelación ante la Corte Plena, si el órgano calificador no resuelve dentro del plazo establecido o resuelve en contra.

- Lista de candidatos elegibles.

81. Aquellos que, cumpliendo con los requisitos formales de Ley y superando satisfactoriamente la valoración de méritos y el examen del curso teórico-

7 Ver matriz comparada sobre selección e ingreso más adelante.

práctico, con un porcentaje mínimo global del 70%, no se les nombra en un cargo en propiedad por falta de vacantes, pasan a integrar la lista de candidatos elegibles. Los funcionarios judiciales suplentes en las categorías inferiores del grupo profesional de Jueces tienen preferencia en las listas de elegibles confeccionadas al efecto.

- Nombramientos interinos.

82. Cuando existe una vacante temporal, se nombra interinamente a un aspirante calificado, con al menos el 70% en base a la prelación que resultó en el último concurso efectuado para ese cargo, y se le contrata por el período de tiempo que dure la vacancia.

Ingreso Extraordinario

83. El Ingreso extraordinario que aplica para juristas de reconocido prestigio dentro del foro nacional y los Secretarios Judiciales y Defensores para la Categoría "A[8]" , que satisfagan los requisitos formales establecidos para la categoría a que se aspira. Para esto basta pasar una entrevista con el Consejo y la valoración de méritos; sin someterse al examen o prueba específica, ni al curso teórico-práctico requerido para el ingreso regular. Esto se debe aplicar, de conformidad con la LCJ, para una de cada cinco vacantes para Magistrados de Tribunal de Apelaciones y dos de cada cinco vacantes para Jueces de Distrito.

84. Los méritos para el Ingreso Extraordinario son tener mínimo 10 años de ejercicio profesional, ser de honestidad reconocida, no tener antecedentes disciplinarios ni judiciales; haberse especialmente destacado en el ejercicio de la profesión o en la docencia; tener textos jurídicos publicados, el grado académico y haber trascendido en el foro nacional.

85. Para el Ingreso extraordinario, previo a la convocatoria pública, el Consejo aprueba y da a conocer la puntuación correspondiente a cada uno de los renglones que decida establecer, según los criterios que previamente determine y la puntuación mínima en la valoración de los méritos tras la entrevista.

86. Si no hay suficientes candidatos ni superan la valoración mínima establecida, las plazas no cubiertas se adjudican por el sistema regular de ingreso o de provisión de vacantes.

87. El Ingreso Extraordinario no debería de existir ya que permite el ingreso a la Carrera Judicial de personas que no han pasado por un proceso de selección adecuado, como es el concurso. Esto crea dos categorías de funcionarios que violenta el principio de igualdad, al permitir el ingreso sin pasar por el proceso de concurso al que se somete a los demás funcionarios.

- Jueces Suplentes

88. Estos ejercen el cargo titular en casos de ausencia temporalmente del titular por vacaciones, licencias o permisos y de ausencia definitiva mientras no se nombre al nuevo titular. Durante el ejercicio del cargo, son sujetos de los mismos derechos y obligaciones del sustituido y tiene las mismas funciones que la ley les establece.

89. Las bases del Concurso para Jueces Suplentes son las mismas que para los propietarios. El Consejo determina el número de plazas para Jueces Suplentes de Distrito y Locales a convocar, así como los lineamientos administrativos para el ejercicio de sus funciones.

Reincorporación a la Carrera Judicial de Magistrados de la Corte Suprema y de Apelaciones

90. Un aspecto que llama la atención, es que la LCJ permite el ingreso a la carrera judicial de manera contraria a la normal. El funcionario durante su carrera va subiendo en el escalafón, desde la categoría menor (juez local) hasta la categoría superior (Magistrado de Apelaciones) e incluso, puede ser mérito para su elección como Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

91. El funcionario judicial que resulta electo para ejercer el cargo de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, no sale de la Carrera Judicial y una vez finalizado el mandato, se incorpora en el primer puesto del escalafón correspondiente a la categoría y grupo profesional a que pertenecía.

92. Sin embargo, en la LCJ se prevé también el ingreso en orden descendente al establecer que el Magistrado de la Corte Suprema de Justicia que no era antes funcionario judicial, al vencerse el período y no ser reelecto, ocupa la primera vacante de una Magistratura de Apelación u otro cargo dentro del Poder Judicial.

8 **Secretarios Categoría A:** A.1 Secretario de la Corte Suprema de Justicia; A.2 Secretario de Sala de la Corte Suprema de Justicia y A.3 Oficial Notificador de la Corte Suprema de Justicia.

93. Un Magistrado de Apelaciones, como consecuencia de no ser renovado su mandato, pasa a Juez de Distrito y se incorpora en dicha categoría al último puesto del escalafón. Debe tomarse en consideración que la no reelección implica que no superó de manera satisfactoria la evaluación al desempeño para continuar como Magistrado de Apelaciones y se le "compensa" entonces con el cargo de Juez de Distrito aun cuando podría no tener los méritos para dicho cargo.

94. De esta manera, una persona que fue nombrada Magistrado de la Corte Suprema de Justicia por la Asamblea Nacional, al vencerse su nombramiento puede ingresar a la Carrera Judicial a ocupar el cargo de Magistrado de Apelación y, al vencimiento de su período, permanecer en ella como Juez de Distrito. En todos los casos, siendo que el Código del Trabajo prevalece sobre la LCJ, el salario del Magistrado de la Corte Suprema o del Magistrado de Apelación se debe mantener, ya que no puede ser reducido.

95. Este ingreso a la Carrera Judicial desde el máximo escalafón constituye una debilidad del sistema de Carrera Judicial. El Magistrado de la Corte Suprema lo es por elección política. En su desempeño como magistrado pudo haber demostrado falta de méritos morales o profesionales que lo descalificarían como profesional idóneo para ser magistrado o juez. Este derecho de ingreso automático de arriba hacia abajo, sin calificación o revisión alguna, debe de desaparecer.

2. Aristas de implementación.

96. En los últimos doce años, la selección y nombramiento de los Jueces y Magistrados así como sus promociones y traslados han continuado siendo por nombramiento directo. Aún después de la entrada en vigencia de la LCJ en el 2005, no se han utilizado los parámetros y procedimientos establecido en la LCJ.

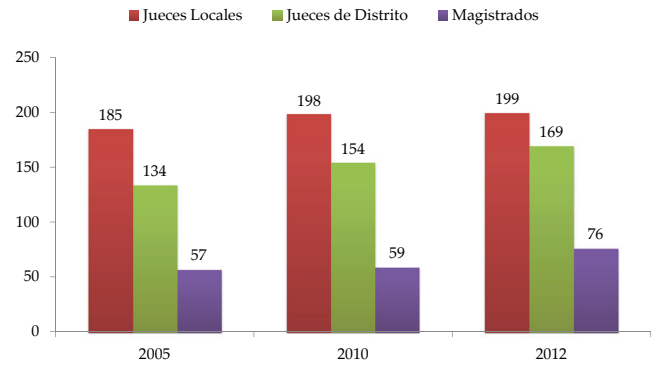
97. En el año 2007 se da un primer intento de aplicación de los mecanismos de selección y nombramiento establecidos en la LCJ, pero de manera limitada y por presión de los organismos donantes, para la selección y nombramiento de Jueces de Familia mediante concurso. El concurso fue para el nombramiento de cuatro jueces de Distrito de Familia, que fueron nombrados en el año 2008. De la lista que quedó seleccionada, se nombraron en los años siguientes a cuatro jueces más, para un total de ocho Jueces de Familia hasta 2012.

98. En el año 2011 se convocó a concurso para la selección y nombramiento de tres Magistrados del Tribunal Nacional Laboral. Sin embargo, en estos dos concursos no se siguieron plenamente las disposiciones de la LCJ, ya que se permitió el ingreso a una categoría superior (Juez de Distrito y Magistrado de Apelación) y no a la categoría más baja.

99. El número de Jueces y Magistrados se ha venido incrementando en los últimos años. Además de los jueces de familia nombrados por concurso, se aumentaron de 6 a 12 los Jueces de Distrito en Managua, se crearon jueces ad-hoc, y juzgados de especialización, como los Jueces de adolescentes; todos éstos sin concurso.

100. En el gráfico siguiente se puede observar que del año 2005 al 2011, el número de jueces locales se incrementó en un 8%, el de jueces de Distrito en 26% y los Magistrados de Apelación en 33%.

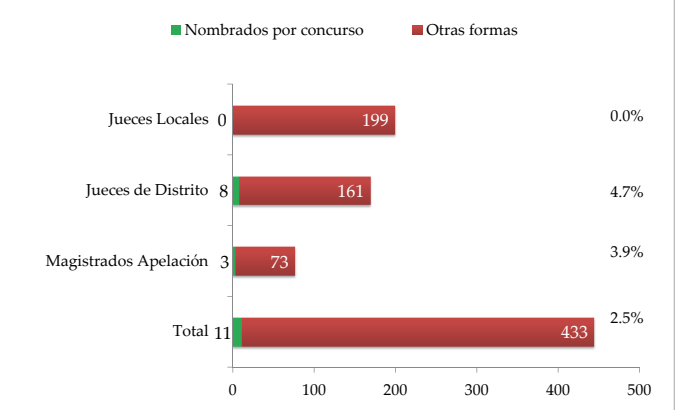
Gráfico 2: Cantidad de Funcionarios Judiciales



Fuente: Elaboración propia en base a las siguientes fuentes: (Programa de Apoyo Institucional / PAI-NIC, 2006, p. 56), (CSJ, 2010), (CSJ, 2010 (2)), (CSJ, 2012) y (CSJ, 2012 (2)).

101. De los funcionarios judiciales que ocupan cargos de jueces de distrito, solo un 4.7% fue nombrado por concurso así como un 3.9% de los Magistrados de Apelación. En síntesis, solo un 2.5% de los 444 funcionarios judiciales actuales han sido nombrados por concurso. Los demás han sido nombrados directamente.

Gráfico 3: Nombramientos por Concurso



Fuente: Elaboración propia en base a información del Poder Judicial.

102. Como puede observarse, en la mayoría de los casos no se ha utilizado el concurso ni seguido el procedimiento establecido en la Ley de Carrera Judicial. Por ejemplo, los 16 funcionarios judiciales entrevistados para este Estudio ingresaron a la Carrera Judicial previo a la entrada en vigencia de la Ley, por lo que ninguno de ellos participó en un proceso de selección de personal por concurso de oposición. Aquellos que ingresaron entre el año 1979 y 1990 lo hicieron por recomendación de un Magistrado que en su mayoría había sido profesor de los entrevistados.

103. Algunos de los que ingresaron después del año 1991, lo hicieron a través de acuerdos suscritos entre la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN) y la Corte Suprema, donde aquellos alumnos que egresaban de la carrera de Derecho y querían ser Jueces locales en los municipios podían optar a ese puesto. El propósito fue sustituir a Jueces locales de ese momento que en su mayoría no eran abogados, por recién egresados de la carrera de Derecho. En este proceso, aplicaron en su mayoría, mujeres, lo cual parece explicar la prevalencia de mujeres al mando de los juzgados de primera instancia.

104. Como resultado de las entrevistas a los abogados litigantes, se llega a la conclusión que existe una percepción o imagen de los Jueces y Magistrados como funcionarios judiciales con poca idoneidad para el cargo, principalmente por el sistema de selección que ha operado, ya sea por "amiguismo" o vínculo partidario, lo que conlleva, a criterio de los litigantes, a poco interés de los Jueces y Magistrados por cumplir con los principios de calidad profesional y valores éticos que deben de caracterizar a este tipo de funcionario.

B. Mecanismos de promoción y traslado.

1. Traslados dentro de la Carrera Judicial.

105. De conformidad con la LCJ, las plazas vacantes en un órgano judicial se deben ofertar a los funcionarios de la misma categoría y grupo profesional. Si hay más de un solicitante en la misma categoría, se debe adjudicar a quien tenga mejor puesto en el escalafón. Las plazas que resulten vacantes se deben cubrir en la siguiente forma:

a. Las de la última categoría de cada grupo profesional se ofertan a nuevos aspirantes por el sistema indicado para el ingreso.

b. Las demás se destinan al ascenso de los funcionarios de la categoría inmediatamente inferior en la forma indicada adelante, salvo para ingreso extraordinario.

2. Ascenso dentro de la Carrera Judicial.

106. Las vacantes que no se cubran en la forma indicada arriba, se deberían proveer, según la LCJ, de la siguiente forma:

Para los Jueces de Distrito:

a. Las dos primeras vacantes se cubren por los Jueces Locales que, deseando optar a las mismas, tengan mejor puesto en el Escalafón y no tengan evaluación negativa o nota desfavorable en su expediente profesional.

b. Las dos siguientes vacantes que se produzcan se ofrecen a ingreso extraordinario.

c. La quinta vacante se ofertan en concurso de oposición a Jueces Locales con más de tres años de servicio efectivo, y así sucesivamente con las siguientes vacantes que se produzcan.

107. Para los Magistrados de Tribunal de Apelaciones, el proceso es similar a lo anterior. Con la salvedad de que en este caso se forman listas que incluyen como ingreso extraordinario a uno de cada cinco propuestos, procediéndose por parte de la Corte a elegir al o los candidatos de entre las mismas listas.

108. En la práctica, las promociones se han realizado de manera directa, sin cumplir con el proceso

antes explicado, dejando al criterio del Consejo los nombramientos. Según manifestaron los Jueces entrevistados, muchas veces se dan cuenta que hubo una vacante cuando conocen del nombramiento del nuevo juez.

109. También el mismo año, se procedió a una evaluación de desempeño para la reelección de aquellos Magistrados de Apelación a quienes se les vencía su período, en todas las Circunscripciones. Esta evaluación se realizó con un método muy particular y no de conformidad con los parámetros y forma de evaluación establecida en la Ley.

110. La normativa para la reelección de los Magistrados fue diseñada por una comisión de consultores del BID, el cual ha financiado la aplicación de la LCJ. El nombramiento se hizo por elección y no por oposición en base a la valoración de méritos.

111. Los Magistrados de Apelación a quienes se les vencía el período, presentaron un informe sobre el trabajo realizado en materia jurisdiccional durante los cinco años de ejercicio para su examen por una comisión de evaluación de méritos conformada por cuatro Magistrados designados por el pleno de la Corte.

112. La Asociación de Jueces y Magistrados de Nicaragua (AJUMANIC) solicitó a la CSJ que la selección de Magistrados de Apelaciones se realizara mediante concurso de méritos, tal y como fueron seleccionados los del nuevo Tribunal Nacional Laboral, pero no fue así.

113. Una de las Magistradas de la Corte Suprema de Justicia manifestó a los medios de comunicación que la voluntad era que todos los Magistrados fuesen electos en virtud de oposición y para ello, realizaron las primeras selecciones con los Jueces de Familia y los nuevos Magistrados del Tribunal Nacional Laboral. Explicó que la evaluación de méritos para la ratificación de los Magistrados en sus cargos era un mecanismo con el que aún no contaban y que el BID se los proporcionó" (Baca, 2011 (2)).

114. A manera de ejemplo, se puede citar el Acuerdo No. 155 de 2011, mediante el cual la Corte Suprema de Justicia, además de organizar el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial e integrar las Salas de la Corte Suprema, también procedió al nombramiento, promoción y traslados de Jueces de Distrito y Jueces Locales, y al nombramiento y la reelección de Magistrados de Apelación.

115. Se observa en dicho Acuerdo el nombramiento de nuevos Magistrados de Apelación que ingresaron a la Carrera Judicial en esa categoría, sin participar en concursos de oposición, sin que haya sido Ingreso Extraordinario y sin que hayan sido promovidos. Se nombraron un juez de Distrito nuevo, dos Jueces locales y un juez suplente. Se trasladaron a 2 Jueces de Distrito y se promocionaron a 3 Jueces locales a juez de Distrito. Todo lo anterior, sin cumplir con las disposiciones de la LCJ.

Cuadro 1: Nombramientos, traslados y promociones bajo el Acuerdo 155 del 2011*

Cargo	Reelección	Traslado	Nombramiento nuevo	Comisión de Servicio a la CSJ	Promoción	Total
Magistrado de	24	3	5	1		33
Juez de Distrito		2	1		3	6
Juez Local			2			2
Juez Suplente			1			1
Total						42

Fuente: Poder Judicial.

* No fue posible obtener datos actualizados de los nombramientos y movimientos de los Jueces y Magistrados. Las Direcciones de Recursos Humanos y de Carrera Judicial informan que no podían brindar la información por estar traspasando la información a un sistema nuevo, debido a la reciente instalación de la Dirección de Carrera Judicial.

116. Otro ejemplo de nombramientos sin cumplir con las disposiciones de la LCJ, es el Acuerdo 178 del 17 de diciembre de 2010, mediante el cual la Corte Suprema creó la figura del Juez Ejecutor con calidad de Juez de Distrito y nombró a 6 jueces ejecutores, de los cuales solo uno era juez local, dos eran jueces suplentes y 3 eran funcionarios administrativos del Poder Judicial.

117. En abril del 2011, la Corte Suprema realizó cuatro traslados de jueces de distrito en Rivas, Granada y Managua. Se promocionó a una Secretaria de Actuaciones de un Juzgado de Distrito Penal de Audiencias a Juez Local de San Juan del Sur y se destituyó a la Jueza suplente del Juzgado de Distrito Civil de Rivas.

118. En este año 2012, mediante Acuerdo 27, se nombraron dos jueces locales nuevas en Corinto y Villanueva, sin concurso.

119. En cuanto a la promoción o traslados de los Magistrados entrevistados, cinco de los 8 Magistrados, ingresaron a la Carrera Judicial desde categoría inferior: dos de ellos como Jueces Locales que después fueron promocionados a Jueces de Distrito y posteriormente promovidos a Magistrados y tres de ellos ingresaron como Jueces de Distrito. Tres Magistrados entrevistados ingresaron por nombramiento directo a los Tribunales de Apelación. Esto nos da una relación de 37.5% de Magistrados por ingreso extraordinario en lugar del 20% que establece la ley para el Ingreso Extraordinario, si tomamos los 8 Magistrados entrevistados como un pequeño muestreo.

120. De los 8 Jueces, 7 han sido promocionados de Jueces Locales en los municipios a Jueces de Distrito; solamente un juez local tiene 18 años en el mismo puesto. Sin embargo, los ascensos no fueron por concurso ni en base al Escalafón.

121. En conclusión, los Jueces y Magistrados entrevistados afirman haber ingresado al Poder Judicial gracias a contactos personales o académicos - amigos o profesores que eran Magistrados, o por convenios entre la Corte Suprema de Justicia y las universidades. De igual forma, la mayoría de quienes han sido promovidos durante su carrera judicial, aceptan que no han sido objeto de una evaluación a su desempeño tal y como lo establece la Ley, sino que por gestiones personales que ellos han realizado en la Corte Suprema de Justicia.

122. Todos coinciden en que a pesar de haberse aprobado la LCJ, ésta no se aplica y faltan todavía las reglamentaciones necesarias para una efectiva implementación de la Carrera Judicial.

123. Todos coinciden en que a pesar de haberse aprobado la LCJ, ésta no se aplica y faltan todavía las reglamentaciones necesarias para una efectiva implementación de la Carrera Judicial.

C. Mecanismos de Evaluación de los Jueces y Magistrados.

124. El Consejo, en un período de un año, a partir de la vigencia de la LCJ, debía proceder a evaluar el desempeño de todos los funcionarios de Carrera Judicial, a efecto de determinar su permanencia en la Carrera. Esto no se efectuó.

125. En el año 2007 se definieron los parámetros para la evaluación. Un grupo de funcionarios judiciales elaboró una propuesta que se basó principalmente en los parámetros utilizados en Colombia y República Dominicana.

126. La Corte Suprema realizó en el mes de mayo de 2011 (Urbina, 2011) el tercer y último taller de validación de los formatos de evaluación al desempeño del personal de carrera judicial dirigido a Jueces y Magistrados de toda Nicaragua. Sin embargo, según información obtenida en la Dirección de Carrera Judicial aún no se han aprobado por el Consejo. La evaluación está programada a realizarse hasta el 2013.

127. La Corte Suprema instruyó en el 2011 a los Jueces y Magistrados que actualicen sus expedientes laborales para su posterior ingreso en el Sistema de Registro Único de Funcionarios Judiciales (CSJ, Secretaria General, 2011).

128. Según un informe brindado por la División de Clasificación y Gestión de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, en el mes de junio del 2010 - 5 años después de entrar en vigencia la LCJ- inició un proyecto piloto de evaluación con la participación de 30 unidades administrativas de la sede central del Poder Judicial. Será hasta el año 2013 - 8 años después - que se realizará a nivel nacional el proceso de evaluación al desempeño a todos los funcionarios, empleados y trabajadores del Poder Judicial, iniciando primero en Managua en todos los juzgados y en las distintas instancias del Poder judicial de la capital, hasta llegar a las Delegaciones Departamentales (Urbina, 2012).

Sistema de Evaluación Anual.

129. De conformidad con la ley, para todos los miembros de la Carrera Judicial la evaluación está a cargo del Consejo, quien puede delegar la práctica de esta atribución a una o varias Comisiones de Evaluación, integradas cada una por cuatro miembros.

130. La evaluación se dirige a los aspectos externos del desempeño de la función correspondiente, nunca a los contenidos del ejercicio de la función jurisdiccional que solo pueden ser revisados a través de los correspondientes recursos, comprendiendo como mínimo los siguientes aspectos:

    a. La puntualidad y dedicación a tiempo completo a las labores jurisdiccionales.
    b. El orden en que se llevan los expedientes, control sobre los mismos y cumplimiento de los términos establecidos para la resolución de los juicios.
    c. La organización interna y división del trabajo para agilizar los trámites.
    d. Forma y calidad de las sentencias, especialmente la coherencia de la motivación y la estricta observancia de los procedimientos establecidos en la ley.
    e. El respeto y atención a las partes o sus representantes.
    f. La carga de trabajo y,
    g. Valoración del comportamiento personal, profesional y social.

131. No se incluye en la evaluación pruebas psicométricas del judicial.

132. Los resultados de las evaluaciones anuales se comunican al interesado y se incluyen y registran en el expediente del funcionario para ser tomado en cuenta en el Escalafón.

133. Los resultados negativos tienen los siguientes efectos:

    a. Responsabilidad disciplinaría, en el caso que las infracciones observadas aparezcan tipificadas como faltas.
    b. Obligatoriedad de concurrir a cursos de formación o actualización cuando así lo determine el Consejo. En este caso, es sustituido por el Juez interino que debe nombrar la Corte Suprema de Justicia.
    c. Imposibilidad de optar a una plaza vacante, mientras persista la evaluación negativa.

134. De conformidad con la LCJ, el Consejo maneja bajo su supervisión, un archivo con los documentos correspondientes a cada funcionario de Carrera Judicial, así como los reconocimientos o sanciones a que se haya hecho merecedor, los que deberán ser actualizados al menos una vez al año. Esta información debe estar a disposición del propio interesado, así como de cualquier ciudadano para su consulta. Sin embargo, no fue posible tener acceso al archivo ni a datos estadísticos respecto a los mismos, debido a que se requería autorización del Consejo y además, se estaba efectuando el traslado de estos expedientes de la Dirección de Recursos Humanos a la Dirección de Carrera Judicial.

135. Los indicadores para integrar el sistema de evaluación de jueces están contemplados en la LCJ y sus principios. Siete años para iniciar una evaluación al desempeño parece un tiempo excesivo.

136. Actualmente existen sistemas de evaluación que pueden adaptarse al Poder Judicial, tal como el sistema "360 grados", también conocido como "evaluación integral", el cual mide el desempeño del personal a través de obtener aportes desde todos los ángulos: Jefes, compañeros, subordinados, clientes, etc. Este sistema reduce el sesgo y los prejuicios, ya que la retroinformación procede de más personas, no sólo de una. Este sistema de evaluación mide desempeño (visto de varios ángulos y percibido por varias personas) y las Competencias (conductas).

137. Es necesario diseñar programas de desarrollo y la forma en cómo efectuar promociones de cargo y salario. Cualquiera que sea el sistema de evaluación, éste debe ser cuantitativo y cualitativo a fin de poder contar con datos que puedan demostrar el comportamiento del empleado y qué limitaciones o problemas tiene para prepararle mejor a través de capacitaciones en la Escuela Judicial. Los indicadores y valores de la evaluación deben ser previamente definidos y medir calidad y cantidad de trabajo, y su competencia (habilidades, conocimientos y conductas). Parte fundamental de la evaluación del juez o magistrado debe ser, por ejemplo, la cantidad de resoluciones o sentencias reformadas o revocadas por la instancia superior.

138. La ausencia de un sistema de evaluación adecuado, permite a funcionarios que muestran falta de idoneidad profesional o desconocimiento de la ley, continuar en sus puestos por solo satisfacer los aspectos externos que son los únicos actualmente considerados.

139. Todos los funcionarios entrevistados fueron coincidentes al afirmar que a la fecha, la Corte Suprema no tiene establecido un sistema de evaluación integral. A los Jueces se les evalúa por la cantidad de casos y sentencias que atienden en un periodo dado pero no por el desempeño propio de su cargo. En la actualidad solamente vale lo cuantitativo y no la calidad del trabajo. Por ejemplo, el Sistema Nicarao permite conocer los casos que ingresan y se resuelven por los Jueces y Magistrados de Apelación de Managua, pero no mide la calidad de sus resoluciones ni su conducta.

140. Todos expresaron su preocupación que aun cuando en la LCJ se establece el sistema de evaluación de desempeño, éste no se ha echado andar. Cuatro de los Magistrados de Apelación entrevistados plantearon que el nuevo sistema de evaluación está en preparación y que se ha trabajado en los indicadores pero que no ha sido aprobado por el Consejo. Sin embargo, todos los Jueces entrevistados dijeron no conocer los indicadores que medirá el nuevo sistema de evaluación.

141. En cuanto a si conocen como evalúan los usuarios su trabajo, la mayoría admite no saberlo. Un juez y un Magistrado comentaron que en el 2011 se efectuaron unas encuestas de evaluación al personal de apoyo, usuarios y personal administrativo para escoger al Mejor Juez. Sin embargo, salvo esos dos funcionarios, los demás afirmaron que no conocieron los resultados y algunos no sabían de la encuesta.

142. La mayoría considera que las quejas son una forma de evaluar el desempeño; aunque muchas de las quejas son debido a insatisfacciones con los resultados de las sentencias y se refieren a asuntos procesales, por lo que tampoco resultan en el mejor indicador.

143. Todos los funcionarios judiciales entrevistados autoevalúan su desempeño de manera positiva pero admiten que no cuentan con los recursos de infraestructura y personal de apoyo adecuado, y que la carga de trabajo es bastante. Sin embargo, afirman estar al día con sus casos. Por el contrario, los litigantes entrevistados consideran que los Jueces y Magistrados tienen un desempeño poco satisfactorio.

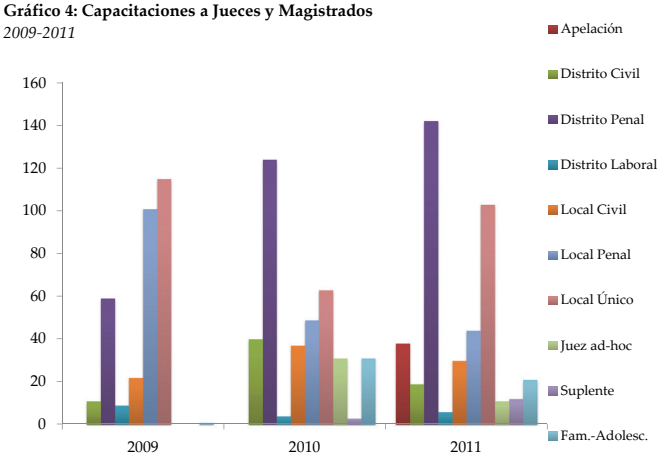
D. Mecanismos de Capacitación.

144. La capacitación es una de las herramientas con que cuenta el Juez para garantizar su idoneidad. El conocimiento da seguridad en el actuar del Juez y le permite a éste enfrentar con mayor capacidad cualquier injerencia o influencia respecto a cómo debe dictar sentencia. Si el juez conoce las leyes y su derecho a la independencia, puede sostener su tesis ante cualquier autoridad jerárquica o persona externa.

145. La LCJ delega en la Escuela Judicial la capacitación de los Jueces y Magistrados. En la actualidad, la Escuela es atendida directamente por el Vicepresidente de la Corte Suprema pero debería formar parte del Instituto de Capacitación y Documentación que fue creado por la LCJ. Se tiene una propuesta de reformar la LCJ para que La Escuela Judicial tenga potestad para otorgar títulos académicos y que éstos sean reconocidos por el CNU.

146. Durante el 2010, se capacitaron a 4,533 personas en diferentes cursos y postgrados. En el 2011, se capacitaron 4,807 personas, entre funcionarios del Poder Judicial y abogados.

Gráfico 4: Capacitaciones a Jueces y Magistrados
2009-2011



Fuente: Escuela Judicial.

147. La Escuela Judicial no realiza una Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) ya que esto ha sido una función de la Dirección de Recursos Humanos y, ahora, de la Dirección de Carrera Judicial. El procedimiento para optar a cursos, seminarios o Maestrías es que los Jefes inmediatos los propongan. Otra forma es que el interesado solicite a la Escuela participar en algún curso. En este caso, el interesado paga un precio simbólico.

148. La Escuela Judicial participa en el proceso de selección de jueces a través de la implementación del curso básico que está dirigido a Jueces que se inician en este proceso y que son la base para exámenes de oposición que manda la ley.

149. La mayoría de los Jueces y Magistrados entrevistados, además de la licenciatura en Derecho que es requisito para el cargo, cuentan con maestrías, posgrados y cursos de especialización. El 70% de Jueces y Magistrados entrevistados tienen maestrías, el 100% tiene posgrados cursados en universidades nacionales bajo el financiamiento de organismos donantes a la Corte Suprema y otros de manera personal han buscado su propia superación personal.

150. La mayoría de estos funcionarios califica la capacitación de la Escuela Judicial entre buena y muy buena, solo uno la calificó de mala. Consideran que los cursos de educación continua (Posgrados y Maestrías) son muy buenos sobre todo los impartidos por docentes nacionales y extranjeros de mucha experiencia. En cambio los cursos cortos y de actualización no están adecuados al funcionamiento y quehacer de los Jueces. Esta debilidad en el sistema de capacitación es grave porque es a través de los cursos cortos que se asegura la educación legal continuada del juzgador.

151. Todos recomiendan que debe existir un plan o programa de capacitación más organizado y accesible para todos con continuidad.

152. Los Jueces que están en municipios alejados son los que tienen muy poco acceso a la formación técnica y esto los pone en desventaja ante otros jueces al momento de una promoción o traslado. Los Jueces de Managua y ciudades aledañas tienen más oportunidades de capacitarse y ganar méritos académicos. Dado que los entrevistados eran en su mayoría Jueces civiles (locales y de distritos), éstos indicaron que en los últimos seis años no se ha brindado capacitación en sus áreas de desempeño que los programas de capacitación de la Escuela Judicial ha estado dirigida a lo penal. En tal sentido existe una falla que afecta las esferas judiciales diferentes a la penal.

153. De conformidad con información obtenida de la Escuela Judicial, han habido cursos en diferentes materias pero como se observó en el gráfico anterior, la mayoría de los capacitados han sido los penales y los jueces únicos en materia penal.

Cuadro 2: Materias Impartidas del 2009-2011

2009	2010	2011
Derecho Penal	Derecho Penal	Derecho Penal
Derecho Civil	Derecho Civil	Derecho Civil (Bancario y Procesal Reg. Públ.)
Derecho Constitucional		Derecho de Familia
Derecho Laboral	Derecho Laboral	
Derecho Internacional		Derecho Internacional
	Género	Género
	Derecho Ambiental	Derecho Ambiental
		Curso para optar a Magistrados

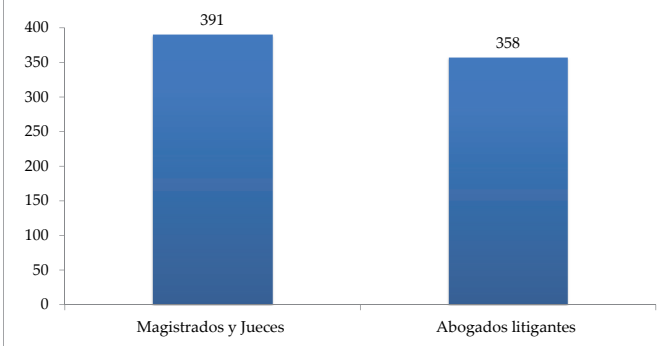
Fuente: Escuela Judicial.

154. La capacitación para los Jueces y Magistrados es importante ya que los entrevistados consideran que en su época de estudiantes y aún en la actualidad, los programas de las Universidades no forman para ser Jueces y mas aun que se ha decaído en la formación académica de los abogados.

155. Los litigantes entrevistados, tienen una imagen de los funcionarios como poco preparados o capacitados, considerando el tipo de resoluciones judiciales que algunos Jueces emiten no apegadas a las normas jurídicas aplicables al caso concreto, y la mala redacción de las sentencias y autos.

156. En conclusión, el rol que desempeña la Escuela Judicial ha sido importante para la capacitación de los Jueces y Magistrados pero carece de un programa de capacitación continua y bien estructurado que permita a los estos funcionarios mejorar su calidad como Juzgadores.

Gráfico 5: Capacitaciones de abogados litigantes vrs. Magistrados y Jueces, *2011*



Fuente: Escuela Judicial.

E. Mecanismos de supervisión o control disciplinario existentes para la revisión o corrección de la conducta irregular de los Jueces y Magistrados. Régimen disciplinario.

1. Principio de Legalidad.

157. Los funcionarios de Carrera Judicial son responsables de sus actuaciones en forma disciplinaria, civil o penal. La diferencia de criterio interpretativo que no signifique violación a la Constitución Política y a la Ley, no puede dar lugar a sanción alguna.

158. Las medidas disciplinarias o sanciones deben ser impuestas al funcionario conforme al debido proceso, con el respeto de los Pactos y Convenciones de Derechos Humanos suscritos y ratificados por el Estado de Nicaragua. Se deben brindar garantías, medios y tiempos necesarios a las partes para la adecuada defensa de derechos, so pena de nulidad de lo actuado.

159. De conformidad con la Constitución Política y la LCJ, ningún miembro de la carrera judicial o funcionario auxiliar puede ser procesado o sancionado administrativamente por una acción u omisión no prevista expresa, taxativa e inequívocamente como falta administrativa por ley anterior a su realización. Las sanciones administrativas sólo se aplican cuando concurran presupuestos de ley.

160. De conformidad con la LCJ, el Consejo y el pleno de la Corte Suprema de Justicia son los únicos competentes para imponer sanciones. Las sanciones administrativas más severas son la Suspensión y la Destitución. La Suspensión consiste en la separación del funcionario de Carrera Judicial del ejercicio de su cargo durante un tiempo que no puede ser mayor de seis meses y sin goce de salario. Se computa el tiempo de suspensión provisional y supone la pérdida del cargo, siempre que su duración sea superior a seis meses. La suspensión conlleva la pérdida de derechos hasta que el funcionario se reincorpore al servicio activo. Cabe mencionar que en la LOPJ se establecía un máximo de 1 año de suspensión pero esto fue modificado por la LCJ. La Destitución puede ser impuesta por condena o como sanción disciplinaria por la comisión de una infracción muy grave.

2. Infracciones.

161. Las infracciones se clasifican en Leves, Graves y Muy Graves. Las causales de infracciones son establecidas expresamente en la LCJ, así como la sanción que se aplica para cada tipo de infracción y la prescripción de las mismas[9].

162. Algunas infracciones no están claramente tipificadas y dan lugar a interpretaciones, lo que puede poner al Juez o Magistrado en una situación de indefensión por tratarse de infracciones subjetivas o, por el contrario, puede resultar difícil de demostrar por el quejoso. Por ejemplo, no queda claro en qué consiste y cómo medir la falta de consideración y respeto a abogados y a partes.

163. Adicionalmente, el rango de las sanciones por infracciones muy graves es bastante amplio. No queda claramente establecido en la LCJ, cuándo aplicar una sanción de suspensión de tres meses y cuándo proceder a la destitución. No se establecen agravantes y atenuantes de la falta por lo que no es posible conocer bajo qué circunstancias precisas se procede a una sanción de suspensión y cuándo a una destitución. Deja entonces la LCJ a criterio del Consejo la graduación de la pena.

3. Procedimiento Disciplinario.

<u>Inicio del procedimiento.</u>

164. El Procedimiento establecido en la LCJ es sumario ("3-8-3"). Esto significa que el proceso debería ser bastante rápido, con un período de prueba de ocho días y tres días para resolver.

165. Las quejas se ponen en conocimiento del denunciado para que pueda ejercer su derecho de defensa por sí o por defensor privado o público, quien tiene derecho de intervenir en todos los actos de investigación y puede proponer medios de convicción a su favor con la única limitación que su participación no interfiera en el normal desarrollo de la investigación.

166. Finalizada la investigación, la Inspectoría Judicial Disciplinaria puede solicitar al Consejo:

a. El archivo de la denuncia o queja o investigación si no es de naturaleza disciplinaria.
b. Desestimación de la denuncia o queja cuando carece de fundamento. Si presta mérito, se abre a pruebas, se describe pormenorizadamente la conducta del denunciado con circunstancias de modo, tiempo y lugar y se proponen pruebas que fundamentan cargos.

9 Ver Anexo I. Infracciones, sanciones y prescripción.

c. Si el quejoso no aporta prueba en período probatorio (8 días), se manda a archivar la queja en los tres días siguientes.

167. En la práctica, la Inspectoría Judicial actúa de oficio en aquellos casos que la Corte Suprema determina que es necesario abrir un informativo aun cuando no haya quejoso, como es el caso de las denuncia por los medios de comunicación social.

Audiencia Oral y Pública.

168. De conformidad con la LCJ, la audiencia se debe practicar ante el Consejo o ante la Corte Suprema de Justicia. Evacuada la prueba, el Presidente concede sucesivamente la palabra a las partes en el mismo orden con la finalidad de realizar los alegatos conclusivos.

169. En la práctica, según información proporcionada por la Inspectora Judicial, la audiencia oral no tiene lugar en los procesos de quejas o informativos. Esto afecta el procedimiento establecido en la LCJ.

Resolución.

170. Dentro del tercer día contado a partir de la celebración de la audiencia oral y pública, se debe de dictar y notificar la resolución que corresponda. Al no darse la audiencia, cabe preguntarse cómo se determina el plazo para resolver.

171. La resolución del expediente y la imposición de la sanción que resulte procedente debe ser escrita y razonada, indicando en párrafos separados los hechos y fundamentos de Derecho en que tal decisión se fundamente.

Separación Inmediata y provisional.

172. Cuando se trata de quejas por infracción disciplinaria muy grave o el funcionario está bajo proceso penal, éste puede ser separado inmediata y provisionalmente del cargo mientras se realiza la investigación del caso. No se refiere a si tal separación es con o sin goce de salario.

173. Mediante Acuerdo 345 de octubre de 2011, la Corte Suprema de Justicia acordó que en caso que una autoridad competente del Poder Judicial ordene la separación laboral de un trabajador que enfrente un proceso disciplinario por la comisión de Faltas Graves o Muy Graves, su salario será retenido a la espera de las resultas del juicio.

174. El 17 de enero de 2011, AJUMANIC emitió un Pronunciamiento demandando a los Magistrados de la Corte Suprema que en todos los procesos disciplinarios se respeten los Derechos Humanos y las garantías del debido proceso. Para AJUMANIC, la sanción de suspensión sin goce de salario no corresponde a lo dispuesto en el Art. 70 LCJ que manda a la separación del cargo mientras pende el procedimiento.

175. En audiencia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos celebrada el 23 de marzo de 2012, sobre amenazas a la independencia judicial en Centroamérica, los jueces centroamericanos identifican entre los factores que afectan la independencia judicial la falta del Debido Respeto en los procedimientos disciplinarios, cuya finalidad es el castigo de forma ejemplar; y las sanciones contra jueces mediante suspensión en cargo sin motivos fundados, que se materializan en el despido o suspensión sin que esté firme la resolución que impone la sanción. Esto violenta el Principio 18 de los Principios Básicos de Independencia de Judicatura (OEA, CIDH. 2012).

176. Se mencionó en la Audiencia el caso de 4 jueces nicaragüenses a quienes, por resolución jurisdiccional, se les inició procedimiento disciplinario de forma colectiva sin individualizar responsabilidad y con franca violación al derecho de defensa. Fueron destituidos de forma colectiva en procedimiento sumario.

177. Los Magistrados de la Corte Suprema defienden la suspensión de los cargos como una medida disciplinaria que se encuentra establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Una Magistrada de la Corte justificó la medida tomada contra tres Magistrados del Tribunal de Apelaciones de Granada, alegando que suspenderlos con goce de salario "sería como premiarlos y mandarlos de vacaciones con gastos pagados" (Baca, 2011).

Anotación en el expediente personal.

178. De conformidad con la LCJ, una vez firme la resolución, el Consejo remite copia de la misma a la Dirección de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, para que lo incluya en el expediente personal del funcionario, y copia al expediente personal que del funcionario se lleva en el Consejo, así como al Libro de Registro de Expedientes Disciplinarios.

179. Los Jueces y Magistrados entrevistados manifestaron que no se resuelven las quejas y que quedan pendientes, como "espadas de Damocles" sobre sus cabezas que pueden ser utilizadas en cualquier momento para negarles una promoción o traslado, e incluso pueden causar su destitución. La falta de resolución de la queja es contraria a lo establecido en la ley y va contra el Debido Proceso.

Recursos.

180. Contra la resolución del Consejo, cabe el Recurso de Apelación que se interpone ante el Consejo y debe contener la expresión de agravios. El Consejo debe mandar a oír a la parte recurrida dentro de tres días para que conteste agravios y una vez evacuados, se emplaza a las partes para que concurran al pleno de la Corte Suprema y se remiten diligencias a dicho órgano judicial. Los miembros del Consejo se abstienen de conocer del recurso y los restantes doce miembros de la Corte Plena dictan resolución en plazo no mayor de seis días hábiles.

181. Contra la resolución de la Corte Suprema caben solo los Recursos de Aclaración y de Revisión. La aclaración se solicita dentro de las veinticuatro horas y la revisión dentro de tres días posteriores a la notificación de la sentencia en que se impone la sanción. La Corte en pleno debe pronunciarse de los mismos en un plazo no mayor de seis días hábiles.

182. En la discusión de la recomendación que hace el Consejo a la Corte Plena para que ésta decida, participan los cuatro miembros con derecho a voz y voto.

183. De acuerdo con la LCJ, contra estas sentencias no cabe recurso de Amparo. Esta disposición puede considerarse como contraria a la Constitución puesto que se trata de procesos administrativos y la resolución que agota la vía administrativa puede ser objeto de amparo de conformidad con la Ley de la materia. Se le niega entonces a los funcionarios judiciales el amparo constitucional contra resoluciones administrativas. Parece confundir la ley, el mero proceso administrativo de conocimiento y fallo de la queja contra los Jueces y Magistrados, con los procesos jurisdiccionales. Esto es resultado de la confusión que existe entre las funciones jurisdiccionales de la Corte Suprema y las meramente administrativas.

184. La negación del derecho de ampararse contra una resolución administrativa, pone a los Jueces y Magistrados en una situación de desigualdad frente a los demás funcionarios públicos que pueden recurrir de amparo contra las sanciones que les imponen sus autoridades jerárquicas en materia disciplinaria.

185. En cuanto a los procesos administrativos, en la Audiencia de los jueces centroamericanos ante la CIDH, los jueces centroamericanos cuestionaron el sistema de recursos contra las sanciones que se les imponen. Definen como otra característica de la falta del debido proceso, el hecho que los recursos contra sanciones son ineficaces ya que difícilmente los Magistrados de la Corte Suprema van a echar pie a atrás.

Procesos disciplinarios en la práctica:

186. La Inspectoría Judicial da trámite a las quejas interpuestas contra los Jueces y Magistrados y a los informativos que de oficio se abren contra estos funcionarios.

187. Las quejas se pueden presentar por escrito ante la Secretaría General de la Corte Suprema o en las delegaciones de la Inspectoría Judicial en el complejo judicial Nejapa en Managua o en el complejo judicial de Matagalpa. En algunos casos se reciben las quejas de manera verbal para lo cual se levanta un Acta.

188. Presentado el escrito de queja ante la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, éste es remitido a la Oficina de Inspectoría Judicial. Se registra en el Libro de Entradas y se le da entrada en el Sistema de Registro Único de Funcionarios Judiciales (SIRUF). Después se provee, solicitando al funcionario en contra de quien va dirigida la queja, que rinda informe dentro del término de tercero día, más el término de la distancia, en su caso, y que señale lugar para oír notificaciones en la ciudad de Managua. El funcionario es notificado por medio de oficio al que se le adjunta copia de la queja o denuncia, enviado vía Correos de Nicaragua o por las delegaciones administrativas del Poder Judicial en el lugar; salvo en los casos de Managua, ya que el oficio es entregado de forma personal mediante la Oficina de Correspondencia de este Tribunal.

189. Una vez que rinde informe el funcionario, se abre a pruebas por el término de ocho días. En este período, se pueden hacer valer de todos los medios probatorios de ley. Concluido el período probatorio se procede a la resolución de la queja por parte del Consejo, la que puede ser declarada con lugar o no. En el caso que se compruebe responsabilidad por parte del funcionario

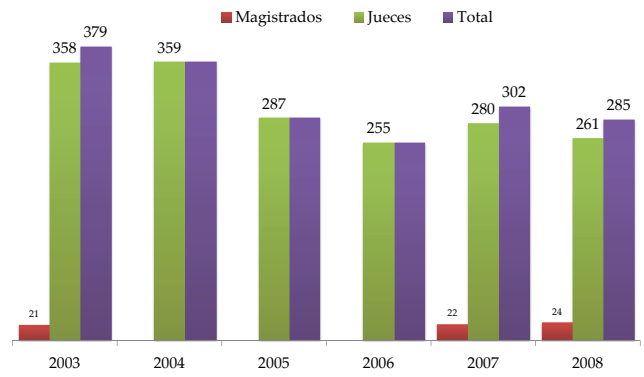
y sea declarada con lugar la denuncia o queja, se procederá a imponer la sanción correspondiente.

190. Otro problema en cuanto al Debido Proceso es el no cumplimiento del proceso sumario. Las quejas y los informativos toman varios meses e incluso años. Una razón que alega la Inspectoría Judicial para el atraso, es la falta de recursos humanos ya que solo cuenta con una Directora, una Subdirectora y once auxiliares para atender todos los casos de quejas en el país contra funcionarios del Poder Judicial, abogados y Notarios Públicos.

191. En reunión de 1 de noviembre de 2002 (CSJ, 2003) acordaron que las quejas que no habían sido agilizadas por las partes se procederían a archivar mediante auto tomándose como analogía los 8 meses de caducidad establecidas en el Código de Procesamiento Civil y se estableció que toda queja sustentada por una resolución judicial se rechazara y se ordenara su archivo, ya que contra dicha resolución caben recursos. En este período se ordenó revisar las quejas de 1997 a 2000.

192. Como se observa en el gráfico siguiente, del año 2003 al 2008 se atendieron un promedio aproximado de 300 quejas por año.

Gráfico 6: Cantidad de quejas a Jueces y Magistrados



Fuente: Memorias de la CSJ.

193. La Dirección General de Inspectoría Judicial de la Corte Suprema de Justicia informó a los medios de comunicación que en el año 2011[10] tuvieron un total de 1,416 expedientes, de los cuales 484 causas son quejas presentadas contra funcionarios de la carrera judicial, sin distinguir del Grupo Profesional que se trata. (Orozco, 2012)

10 Diario La Prensa, 23 de Enero de 2012 14:36 Periodista Yelba Orozco

194. Entre las destituciones más relevantes de funcionarios judiciales en el año 2011, se registran la de dos Jueces propietarios y dos Jueces suplentes en Siuna quienes fueron suspendidos sin goce de salario y una juez de Distrito Civil de Masaya. Además, se dio la destitución de la juez de Distrito Penal de Juicio de Acoyapa. En el mes de julio de 2011, se destituyó del cargo al Juez Primero de Distrito Civil de Granada, por una serie de quejas por anomalías en la administración de justicia pero fue trasladado al Juzgado de Distrito Penal de Ejecución de Sentencias. A la Juez de Distrito Penal de Juicio de Granada la ubicaron en el Juzgado Primero de Distrito Civil y al Juez Suplente de Juicio, lo ubicaron como titular. También se dio la suspensión del cargo sin goce de salario de los Magistrados de la Sala Penal del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Sur, por haber dictado en el mes de diciembre de 2010, las sentencias número 39 y 40 que favoreció a personas condenadas a prisión por el delito de narcotráfico y crimen organizado (Barahona Mejía, 2011).

195. Entre los Jueces y Magistrados entrevistados es un comentario generalizado que la Inspectoría Judicial le da trámite a quejas que versan sobre asuntos procesales y no disciplinarios. Además, los funcionarios entrevistados manifiestan que en los procedimientos no se cumplen los plazos y en la mayoría de los casos las quejas no se resuelven, o ellos desconocen el resultado; esta situación podría afectar la evaluación de desempeño y las posibilidades de promoción.

196. Llama la atención que todos los Jueces y Magistrados entrevistados aceptan haber tenido quejas pero afirman que nunca han recibido sanción ya sea porque se rechazó por falta de mérito o porque no se ha resuelto la queja. Es notorio en la entrevistas con los abogados litigantes, que la mitad de los participantes admiten haber interpuesto quejas en contra de Jueces y Magistrados pero ninguno ha podido obtener una resolución ya sea a favor o en contra del funcionario acusado.

4. Conocimiento de las Causas penales.

197. La Sala Penal de los Tribunales de Apelaciones conoce, en primera instancia, de los procesos por delitos propios de funcionarios Públicos que tengan lugar en contra de los Jueces Locales o de Distrito. Las resoluciones que se emitan son apelables en ambos efectos ante la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

198. En cuanto a las causas penales contra Magistrados de los Tribunales de Apelaciones y de la Corte Suprema de Justicia, las conoce la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, en primera instancia y cabe el recurso de apelación en ambos efectos ante la Corte Suprema de Justicia en pleno. En este caso, los Magistrados de la Sala Penal no pueden comparecer y se llama a integrar Sala o Corte Plena, en su caso, al conjuez o conjueces necesarios por medio de sorteo.

5. Conducta Ética.

199. Según lo expresado por la Corte Suprema en la parte introductoria, el Código de Ética, por haber sido validado por los mismos Jueces y Magistrados, compromete moralmente a su cumplimiento. Uno de los principales fines que persigue es el educativo o sea crear, formar y fortalecer en la conciencia de los funcionarios judiciales los principios y valores éticos que aseguran la transparencia, integridad y eficiencia de los Jueces y Magistrados.

200. Cuando la Comisión Nacional de Ética, con un procedimiento llamado juicio de valor por responsabilidad ética, haya declarado que ha habido responsabilidad ética por parte del denunciado, se declarará con lugar la denuncia y se ordenará agregar el dictamen al expediente personal del funcionario. Esto servirá como "antecedente" para la aplicación de medidas contempladas en la Ley de Carrera Judicial. En la parte infine del mismo artículo se norma que "tres dictámenes" en contra del Juez o Magistrado dan lugar al proceso disciplinario administrativo por infracción disciplinaria muy grave.

6. Terminación de la Carrera Judicial y el Reingreso.

201. Las causales de terminación de la Carrera Judicial establecidas en la LCJ son:

a. Muerte.
b. Incapacidad física o mental permanente, que inhabilite para el ejercicio del cargo.
c. Jubilación.
d. Renuncia.
e. Destitución.
f. Finalización del mandato del período como Magistrado de los Tribunales de Apelación o de la Corte Suprema de Justicia, siempre y cuando no haya resultado reelecto para el cargo.

202. En la práctica vemos que a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia a quienes se les ha vencido su período, continúan en el cargo. Esto ha sido cuestionado fuertemente por diferentes sectores de la población por ser contrario a la Constitución Política y las leyes.

203. El funcionario cesa sus funciones el día siguiente de comunicación del Acuerdo, salvo se disponga otra cosa.

IV. Monitoreo del desempeño de la Carrera Judicial por la sociedad nicaragüense.

204. En la construcción de un Poder Judicial independiente y transparente es importante el rol que juegan la ciudadanía y las organizaciones civiles, a como lo ha propuesto la Fundación para el Debido Proceso Legal (DPLF, 2011). El mensaje debe ser claro y firme respecto a la voluntad de contar con una judicatura independiente, cuyos Jueces sean personas de reconocida solvencia moral y altas calificaciones jurídicas, capaces de actuar con independencia y transparencia.

205. Lo difícil, destaca la DPLF, es establecer si existe o no esa solvencia moral y si se cuenta o no con las calificaciones requeridas para el desempeño del cargo. Es decir, se debe contar con criterios que permitan una adecuada evaluación de quienes desean ingresar a la Carrera Judicial y de quienes, estando en ella, deban ser promovidos o removidos de sus cargos.

206. Es importante monitorear el desempeño de los Jueces, tanto respecto a su rendimiento cuantitativo (casos a su cargo) como a sus conocimientos versus sus funciones. Es decir, debe valorarse la evaluación de su desempeño y conducta, así como de su capacitación y actualización de información.

207. Para el monitoreo del desempeño de la Carrera Judicial por organizaciones de la sociedad civil, se propone entonces tomar en consideración indicadores anuales que nos permitan conocer:

a. Si existen normas aplicables a la Carrera Judicial, si se implementan y si existe la reglamentación necesaria para ello.
b. Forma de selección y nombramiento de Jueces y Magistrados de Apelación.
c. Forma de evaluación al desempeño de los funcionarios judiciales.
d. Capacitaciones que reciben por parte del Poder Judicial y forma de determinar las necesidades de capacitación.

e. Los mecanismos de control y sanciones y cómo afectan éstos a la permanencia, traslados y promociones del funcionario en la Carrera Judicial.
f. El acceso a la información (Si el Poder Judicial cuenta con datos estadísticos actualizados sobre el desempeño de la Carrera Judicial, si la información es de acceso público, qué tipo de información se maneja, qué uso se le da y qué tan fácil es el acceso a dicha información, tanto para los funcionarios del Poder Judicial como para el público en general).

208. En el Anexo II se presentan propuestas de algunos indicadores que podrían contribuir al monitoreo de la Carrera Judicial.

209. En un estudio para el CEJA, Pastor y Maspons proporcionan un amplio conjunto de indicadores sobre buena parte de los componentes del sector justicia, siguiendo el método de ir de lo general a lo particular. Muestran los indicadores básicos para los órganos judiciales y luego realizan algunas particularizaciones para otros sectores. Los Indicadores "En lo posible, deben ser completos, es decir, abarcar a todos los componentes del sector justicia. Esto es así no sólo porque cada componente es importante en sí mismo sino porque la explicación del funcionamiento de cada uno depende de los demás" (Pastor, S. y Maspons, L., 2004, p. 10).

210. El principal problema que se enfrenta al momento de monitorear la Carrera Judicial es la falta de información, aun cuando la LCJ y la Ley de Acceso a la Información Pública señalan que la información detallada en los indicadores propuestos es de acceso público, y debe de ser facilitada a la ciudadanía y publicada en la página web del Poder Judicial o en las Memorias que deberían ser anuales.

V. Estructura y organización de la Carrera Judicial en los países de Latinoamérica.

211. En el 2009, el Plan Iberoamericano de Estadística Judicial (PLIEJ, 2009) realizó un estudio comparado respecto a la estructura de la Carrera Judicial en Latinoamérica y España. A continuación, se presenta una matriz que contiene un breve resumen del mismo. Es posible observar que en cuanto a la información de Nicaragua, se basa el estudio en las disposiciones de la LCJ y no en la práctica, y no difieren las mismas de las disposiciones que aplican en otros países de la región.

Cuadro 3: Selección e ingreso a la Carrera Judicial a nivel internacional

Requisitos ingreso	1. Licenciatura en Derecho Todos	2. Experiencia profesional Necesario: Guatemala, Nicaragua (aunque no hay plazo mínimo para Jueces).	Chile (Práctica en Corporación de Asistencia Judicial).	No es necesario: Costa Rica, España, México y Rep. Dominicana.	Es Mérito pero no requisito: Paraguay.	3. Curso de formación: Requisito: Costa Rica, Chile, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Rep. Dominicana y México (para promoción de secretarios a juez).	Solo mérito: Paraguay.
Proceso de selección	1. Concurso de oposición: España y Rep. Dominicana	2. Combinación de concurso y examen de oposición: Demás países.	3. Pruebas de carácter psicotécnico o psicológico: Costa Rica, Chile, Guatemala, Honduras, Paraguay y República Dominicana.	No se utiliza: España, Nicaragua y México.			
Organismo encargado	Comisión de valoración mixta (propios y ajenos a CSJ)* Mayoría de países**	* Dependen mayoritariamente de Consejo del Poder Judicial, integrado por Magistrados de Corte Suprema. **De conformidad con la LCJ, la Comisión de Admisión es integrada solo por funcionarios del PJ en Nicaragua.					
Nombramiento	Corte Suprema Mayoría	Presidente de la República Chile	Consejo de Judicatura Federal México (para Jueces y Magistrados federales)				
Ingreso extraordinario	Al margen del procedimiento ordinario de selección, juristas con amplia experiencia profesional pueden acceder a la condición de juez en: España, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y República Dominicana.						

Fuente: Plan Iberoamericano de Estadística Judicial.

Cuadro 4: Ascenso y promoción

Órgano encargado	Consejo del Poder Judicial y Corte Suprema Mayoría	Poder Judicial propone y Poder Ejecutivo nombra Chile				
Procedimiento:	1. Concurso Costa Rica, México	2. Plazas por oposición entre especialistas. España	3. Antigüedad y exámenes: Guatemala y Honduras.	4. Antigüedad, cumplimiento de objetivos, cursos recibidos y evaluaciones Nicaragua y República Do	Además solicita Currículo Vitae y permisos solicitados Chile	Antigüedad: factor muy importante en todos los países.
Adjudicación plazas	1. Adjudicación directa por organismo que selecciona Honduras, México, Nicaragua y República Dominicana	2. Concurso Costa Rica, Chile, España y Guatemala				
Preferencias	1. Mismo territorio y jurisdicción Nicaragua	2. Función del territorio Honduras	3. Antigüedad (Escalafón) y Especialización Todos	4. Puntuación en base a méritos acumulados Chile	5. Desempeño y necesidades del servicio México	
Evaluaciones periódicas	1. Compensación para promoción o ascenso Costa Rica, Chile, Guatemala, Honduras y Nicaragua	2. Test psicológico anualmente México				

Fuente: Plan Iberoamericano de Estadística Judicial.

VI. Propuestas y recomendaciones.

1. Aplicación y mejoramiento del Marco Jurídico.

212. Para fortalecer la organización y funcionamiento del Poder Judicial con el fin de alcanzar la idoneidad de los Jueces y Magistrados, es necesaria la implementación genuina del marco jurídico de la Carrera Judicial. Esto implica, la aprobación y entrada en vigencia en el corto plazo de todos y cada uno de los reglamentos y regulaciones que aún se encuentran pendientes de elaboración o aprobación y su aplicación; tales como:

a. El Escalafón.
b. El Sistema Automatizado del Registro Único de Funcionarios y Judiciales que opera parcialmente.
c. La Lista General de Examinadores.
d. Reglamentos de la Comisión de la Admisión y de los Tribunales examinadores.
e. Los formatos de evaluación al desempeño que están pendiente de aprobación por el Consejo.
f. Un programa de detección de necesidades de capacitación.
g. Un Plan de Capacitación continuo, partiendo con el curso de formación inicial para el Juez y Magistrado, que permita, además, la especialización del judicial.

213. La aplicación del marco jurídico completo de la Carrera Judicial permitirá valorar, en la práctica, la efectividad del mismo e ir haciendo los ajustes necesarios para su mejora y fortalecimiento. No obstante, algunas disposiciones contenidas en el marco jurídico deben ser revisadas de inmediato.

214. En cuanto al proceso de selección y nombramiento de los Jueces y Magistrados, el Ingreso Extraordinario y el Ingreso a la Carrera Judicial del escalafón más alto deben ser eliminados ya que afectan negativamente el sistema judicial y ponen en desigualdad al resto de los judiciales.

215. De igual manera, debe revisarse con más detenimiento la tipificación de faltas y la graduación de la sanción; de manera que se cuente con un mecanismo claro que permita al órgano competente aplicar de manera objetiva el control disciplinario al judicial.

216. El proceso de las quejas debe ajustarse a lo establecido en la LCJ en cuanto a los plazos, el derecho de la defensa y a la resolución de las quejas; pero también en cuanto al acceso que tienen las personas para interponerlas ya que actualmente tienen que viajar a Managua para ello, dado que solo hay delegaciones de la Inspectoría Judicial en Matagalpa y en el Complejo Judicial de Nejapa en Managua.

217. En Guatemala, la organización Movimiento Pro Justicia en el mes de Agosto se pronunció respecto al riesgo de que la independencia judicial pueda ser utilizada por algunos malos Jueces como un escudo, detrás del cual tienen la oportunidad de ocultar posibles conductas poco éticas, delictivas o censurables. Por tal razón, la organización guatemalteca propone que los procesos de destitución o depuración del Poder Judicial deben hacerse acorde y de conformidad con lo establecido en las leyes, por razones de notoria mala conducta, delitos, faltas disciplinarias gravísimas, o por incapacidad que los inhabilite para desempeñar sus funciones, tras la celebración de un proceso justo, respetando en todo momento el debido proceso (Movimiento Pro Justicia, 2011).

218. También es indispensable que se cumpla con el acceso público a la información, contando con un sistema de información completo y actualizado que permita al ciudadano conocer los Acuerdos emitidos por el Consejo, datos estadísticos relativos al desarrollo de la Carrera Judicial y demás información pertinente.

2. Creación de un órgano independiente que administre la Carrera Judicial.

219. Con una visión de futuro, debemos preguntarnos si el marco jurídico existente es suficiente para garantizar un Poder Judicial independiente, con Jueces idóneos que permitan al Poder Judicial desempeñar su función principal como es la de juzgar y resolver conflictos, y velar por el cumplimiento de la Constitución y las leyes.

220. La concentración del poder de la Corte Suprema de Justicia respecto a las funciones jurisdiccionales y administrativas es cuestionada no solo en Nicaragua sino en todos los países de Latinoamérica. ¿Deben los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia dedicar tiempo y esfuerzo en materia administrativa?

221. En Nicaragua, el sistema de Carrera Judicial, está diseñado de manera tal que cuatro de los 16 Magistrados de la Corte Suprema no desempeñan funciones jurisdiccionales, no integran Sala y por lo tanto no cumplen con la función principal de un Magistrado: impartir justicia. Su labor se ve limitada a su actuación en el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

222. Los miembros del Consejo por mandato legal dedican todo su tiempo al diseño e implementación de la Carrera Judicial, incluyendo la selección, evaluación y control de los Jueces. Esto otorga a la Corte Suprema un fuerte control dentro del Poder Judicial, que se pretende reducir de manera tímida, con la creación de los Tribunales examinadores que permiten la presencia y participación de personas foráneas al Poder Judicial (juristas, catedráticos) pero que siempre prevalece la participación de los Magistrados de la Corte Suprema en mayoría.

223. La cuestión principal no parece radicar en el hecho de si el marco jurídico es adecuado, si se debe implementar en su plenitud y cumplir con su mandato. La pregunta es si el responsable de dicha implementación es el adecuado.

224. En nuestra opinión, la discusión que se ha sostenido en diferentes foros y estudios, tanto nacionales como internacionales sobre la necesidad de separar la función jurisdiccional de la meramente administrativa o funcional es completamente válida. No resulta suficiente la actual solución de separar a cuatro magistrados de la CSJ de sus funciones jurisdiccionales para dedicarse exclusivamente a la tarea administrativa.

225. Para garantizar la independencia del juez, es necesario que éste goce de independencia administrativa y que su nombramiento, ascensos y estabilidad laboral no estén subordinados a la Corte Suprema de Justicia. Lo anterior, unido a un sistema de ingreso y de evaluación de desempeño apropiado, con un sistema disciplinario idóneo, son factores indispensables para asegurar que el Poder Judicial contribuya al desarrollo económico y no sea un obstáculo al mismo. Los Magistrados de la Corte Suprema dedicarían entonces todo su esfuerzo y capacidad en atender la función jurisdiccional y velar por el respeto de la Constitución y sus leyes (DPLF, 2011, p. 21).

226. El Consejo Nacional de Carrera Judicial debería de estar integrado por representantes del Poder Judicial pero también por personas ajenas al mismo que cuenten con la experiencia y los conocimientos suficientes para garantizar un buen desempeño de las funciones de órgano rector de la Carrera Judicial.

227. La propuesta de la creación de un órgano diferente a la Corte Suprema de Justicia recomendada por juristas y organizaciones bajo diferentes denominaciones (Consejo Judicial, Consejo Nacional de Judicatura y otros) debe considerarse con seriedad[11].

228. Sin embargo, la creación de un órgano fuera del Poder Judicial requiere de una reforma constitucional, porque actualmente la Constitución Política otorga a la Corte Suprema de Justicia la atribución de nombrar y destituir a Jueces y Magistrados de Apelación. Esto exige que el poder político representado en la Asamblea Nacional comprenda la importancia de un Poder Judicial, competente, ético e independiente, para el desarrollo del país y el combate a la pobreza, adoptando las reformas necesarias para lograrlo.

229. Todo esto sin perjuicio de la posibilidad inmediata que tiene la Corte Suprema de Justicia de integrar el Poder Judicial con personas idóneas, competentes, éticas y profesionales, así como de garantizar el adecuado funcionamiento de dicho poder del Estado y cumplir con las principales estrategias definidas y aprobadas en el Plan Estratégico (CSJ, 2011) que incluyen la aplicación de la Ley 501, Ley de Carrera Judicial para fortalecer al Poder Judicial mediante la selección por mérito de Jueces y Juezas y demás funcionarios de la Carrera Judicial. El Poder Judicial es el responsable del cumplimiento de esta línea estratégica y debe contar con indicadores claros que permitan medir el nivel de cumplimiento.

230. La Corte Suprema de Justicia puede dirigir un cambio positivo profundo del Poder Judicial. Con el actual marco constitucional y legal, la CSJ podría garantizar al pueblo nicaragüense que cuente con un Poder Judicial integrado por personal idóneo profesional y éticamente hablando, que actúe apegado a la ley en sus actuaciones, que actúe con eficiencia y eficacia, y en definitiva, en condiciones de contribuir directamente al desarrollo económico y eliminación de la pobreza.

VII. Concluciones.

231. Nicaragua cuenta con un marco jurídico que regula la Carrera Judicial, que si bien no es perfecto y adolece de ciertos vacíos y debilidades que deben revisarse y mejorarse, también proporciona herramientas que de aplicarse contribuirían al mejoramiento del Poder Judicial.

11 Ver Serrano, 2011.

232. A siete años de haber entrado en vigencia la Ley de Carrera Judicial, ésta todavía no se está aplicando y carece de las regulaciones y reglamentaciones necesarias que deben ser aprobadas y aplicadas a lo inmediato.

233. El nombramiento de los Jueces y Magistrado se continúa haciendo de forma directa según la voluntad de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia; solo el 2.4% de los Jueces y Magistrados han sido nombrados por concurso de oposición.

234. La evaluación al desempeño aún no se ha realizado y se carece de un sistema de evaluación que sirva de base para la reelección, promoción y traslado de los funcionarios; a pesar de que la LCJ ordenaba su realización en el primer año de entrada en vigencia. La evaluación actualmente se limita a lo cuantitativo, en cuanto a la cantidad de casos ingresados y casos resueltos, y no a lo cualitativo, careciendo de indicadores claros para medir con valoraciones cuantificables, la calidad profesional y ética del desempeño, y conducta del judicial.

235. La capacitación de los Jueces y Magistrados carece de un plan de desarrollo y carrera basado en la evaluación de desempeño, que permita saber en qué áreas debe capacitarse más a los funcionarios para que sean más eficientes.

236. El control disciplinario debe ser objeto de revisión. Existe diferencia entre el procedimiento establecido en la LCJ (juicio sumario) y el que se aplica en la práctica. Adicionalmente, se aplican sanciones de suspensión sin goce de salario antes de que exista una resolución definitiva. El control disciplinario debe garantizar el Debido Proceso a los judiciales pero también debe asegurar que aquellos judiciales que han actuado contra la ley, sean procesados y sancionados, y no protegidos mediante traslados a otros cargos.

237. Un efectivo fortalecimiento del Poder Judicial con jueces idóneos solo será posible mediante la despartidización de la Corte Suprema de Justicia. La existencia de bancadas partidarias dentro del órgano supremo del Poder Judicial ha sido un fenómeno negativo que ha afectado, y en algunas ocasiones paralizado, no solo el quehacer de la Corte Suprema sino de todo el Poder Judicial, incluyendo el nombramiento de Jueces y Magistrados que han estado sujetos a los acuerdos políticos. Esto ha sido reconocido por los mismos Magistrados de la Corte Suprema. De igual manera, la composición misma de la Corte Suprema con Magistrados a quienes ya se les venció su período constitucional, es un factor que afecta negativamente todo el sistema judicial.

238. La sociedad nicaragüense está llamada a velar por este sensitivo y estratégico tema de la justica, y a proponer mejoras al sistema judicial. Deben abrirse foros de discusión, en los que los funcionarios judiciales junto con los legisladores, demás actores del Sistema de Justicia y de la sociedad nicaragüense, en conjunto trabajen para garantizar que el Poder Judicial cuente con Jueces y Magistrados idóneos. Es importante la apertura al diálogo de las autoridades del país y la elaboración de propuestas claras y propositivas de parte de la sociedad nicaragüense.

239. La reflexión final del Estudio es que Nicaragua cuenta con un marco jurídico que sienta las bases para tener jueces idóneos, que debe ser mejorado; sin embargo, esto no es suficiente. Además de las leyes, se requiere de una voluntad política de aplicarlas y velar por su cumplimiento pero más importante aún es el recurso humano, la calidad moral y ética de las personas que integran el Poder Judicial, de quienes seleccionan y nombran a los judiciales, de los abogados y partes que intervienen en los procesos y de todos los agentes que intervienen en el sistema de Justicia.

240. Resulta indispensable para el desarrollo económico de un país, el desarrollo moral y la educación de la población. Se debe sensibilizar y crear conciencia sobre los valores y principios morales que deben regir en una sociedad, más aún, cuando se trata de aquellas personas que son las encargadas de resolver con respecto a la vida, la libertad, los derechos, los deberes y los bienes de los ciudadanos.

Anexo 1: Infracciones, sanciones y prescripción

	Infracciones disciplinarias leves	Infracciones disciplinarias graves	Infracciones disciplinarias muy graves
Causales	1) Por inobservancia reiterada del horario oficial de despacho.	1) Por comisión de tres infracciones disciplinarias leves diferentes, en un año.	1) Por la comisión de tres infracciones disciplinarias graves diferentes, en un año.
	2) Cuando abandone injustificadamente el lugar donde presta sus servicios, por un día.	2) Por infracción a deberes, prohibiciones e incompatibilidades establecidos en la Constitución y leyes, no tipificadas como faltas muy graves.	2) Resolver contra norma expresa constitucional o legal.
	3) Cuando, en el desempeño de su cargo, no guarde la debida consideración y respeto a los abogados y a las partes.	3) Cuando se abuse de las facultades que la ley señala respecto a subalternos o personas que intervienen en un proceso.	3) Por abandono de su trabajo por más de tres días.
	4) Por incumplimiento injustificado de los plazos legales para proveer escritos o expedir resoluciones o por no rendir los informes solicitados dentro de los plazos fijados, todo por negligencia imputable a su persona.	4) Como consecuencia de sentencia firme, se establezca responsabilidad civil por acto derivado de sus funciones.	4) Por la desatención absoluta en el ejercicio de su función.
	5) El incumplimiento de las instrucciones que en el ejercicio de sus legítimas competencias realice la Corte Suprema de Justicia.	5) Por abandono del lugar en el que presta sus servicios por tres días.	5) Por la intromisión, mediante órdenes o presiones, en el ejercicio de la función jurisdiccional de otro Juez o Magistrado.
		6) Por no ejercer control en sus auxiliares y subalternos, y no imponer sanciones pertinentes o no promover la exigencia de responsabilidad disciplinaria cuando el caso lo justifique, siempre que de su omisión se deriven consecuencias graves para el servicio a las partes.	6) El abuso de la condición de Juez o Magistrado para obtener un trato favorable e injustificado de autoridades, funcionarios o profesionales.
		7) Cuando valiéndose de autoridad del cargo, ejerza influencia ante miembros del Poder Judicial u órganos auxiliares, para tramitación o resolución de asunto judicial.	7) Por la infracción de cualquiera de las prohibiciones establecidas en la LCJ.
		8) El retraso injustificado y reiterado en el desempeño de la función judicial.	8) Por injurias o calumnias contra otras autoridades judiciales.
			9) Por hechos notorios y evidentes de corrupción o enriquecimiento ilícito, sin perjuicio de la acción penal que resulte.
Sanción	Amonestación privada por superior jerárquico inmediato.	Multa hasta 50 % de salario de un mes o, Suspensión sin goce de salario por 1 a 3 meses. Cumplida la pena, regresa al cargo.	Suspensión de 3 a 6 meses o destitución.
Prescripción	6 meses	2 años	3 años

Fuente: Elaboración propia en base a la LCJ.

Anexo II. Indicadores de monitoreo de la carrera judicial

1. Normativa.
    a. ¿Existe el marco jurídico que regula la Carrera Judicial?
    b. ¿Están aprobados y vigentes todos los reglamentos necesarios para la implementación de la Carrera Judicial?
    c. ¿Son adecuados, están actualizados y completos?
    d. ¿Son de aplicación efectiva?.

2. Selección y Nombramiento: por escalafón, sexo, edad.
    a. Porcentaje de jueces nombrados por:
        a.1 Concurso
        a.2 Evaluación al desempeño
        a.3 Nombramiento directo.
    b. Forma de ingreso a las categorías del Grupo de Profesionales:
        b.1 Cargos nuevos
        b.2. Promoción
        b.3 Traslado.

3. Evaluación al Desempeño: por escalafón.
    a. Frecuencia de la evaluación.
    b. Universo de evaluados.
    c. Tabulación de resultados para fines estadísticos: si se obtienen resultados conglobados que permitan evaluar el comportamiento de la evaluaciones.
    d. Tipo de indicadores cualitativos y cuantitativos de la evaluación.
        - Conocimientos que tiene el funcionario judicial versus las funciones que debe desempeñar. Preparación académica, capacitaciones recibidas.
        - Datos cuantitativos del desempeño: cantidad de casos que ingresan, en trámite y resueltos.
        - Datos cualitativos de las sentencias: motivación, redacción.
        - Conducta: Atención al usuario, comportamiento moral y social (Forma de medición: test psicométricos).
        - Pro actividad del juez por la auto superación y desarrollo (participación en concursos de promoción o traslado, capacitaciones, comisiones, realización de estudios o investigaciones, reconocimientos y méritos recibidos tanto dentro como fuera del Poder Judicial).

4. Programas de capacitación. Por escalafón, sexo y edad, y por año.
    a. Número de capacitaciones impartidas.
    b. Materias de capacitación.
    c. Número de participantes y número de egresados.
    d. Frecuencia de la capacitación por escalafón e individual (cuántas veces recibe capacitación el juez).
    e. Tipo de evaluación de los cursos.
    f. Nivel de calificaciones obtenidas (rendimiento académico).
    g. Calidad de capacitadores (nacionalidad, nivel académico, experiencia de cátedra).

5. Procesos disciplinarios. Por escalafón, edad y sexo.
    a. Número de quejas recibidas.
    b. Número de quejas tramitadas (que prestan mérito).
    c. Número de quejas resueltas.
    d. Debido Proceso:
        - Cumplimiento de plazos (notificación, período probatorio, resolución)
        - Tipo de queja.
        - Tipo de sanción.
    e. Efectos del proceso en la carrera judicial: Demociones, traslados, llamados de atención.
6. Acceso a la Información:
    a. ¿Cuáles son las fuentes de información?
    b. Forma de acceso a la información (publicación oficial en Memorias, página web, a solicitud expresa, otros.).
    c. Calidad de la información y frecuencia de actualización.
    d. Tipo de información:
        - Marco jurídico.
        - Datos estadísticos de las diferentes órganos según funciones.
        - Acuerdos, resoluciones y circulares de los diferentes órganos, principalmente los superiores.
        - Expedientes personales de los funcionarios.
        - Concursos: bases, reglamentos, resultados.

Bibliografía

- Asamblea Nacional (2004). Debate de Leyes. Continuación de la Sesión Ordinaria Número Tres, de la Honorable Asamblea Nacional correspondiente al día 12 de octubre del año 2004. Recuperado el 11 de abril de 2012, de www.asamblea.gob.ni de: http://legislacion.asamblea.gob.ni/Diariodebate.nsf/1e91f0054ac77a85062572e50067fde4/8180a7b0608c724c062575060051ce03?OpenDocument

- Baca, E. M. (s.f.). www.poderjudicial.gob.ni. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/dprensa/index.php/home/313-corte-suprema-no revocara-sancion-a-magistrados-de-granada

- Baca, M. E. (2011). CSJ reorganiza tribunal de apelaciones de Granada. Recuperado el 17 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/dprensa/index.php/home/233-csj-reorganiza-tribunal-de-apelaciones-de-granada

- Baca, M. E. (2011 (2)). Nombramiento de Magistrados de Apelación a Corte Plena. Recuperado el 22 de marzo de 2012, de http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/prensa

- Barahona Mejía, V. (20 de enero de 2011). Limpieza en el Poder Judicial. Opinión. Recuperado el 22 de marzo de 2012, de El Nuevo Diario: http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/92932

- Chaves, M. (2008). Cronología del Conflicto Social. Enero de 2008. Observatoria Social de América Latina. Documento de Trabajo No. 168. (E. d. OSAL, Ed.) Recuperado el 31 de marzo de 2012, de www.clacso.org.ar.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos - OEA. (23 de marzo de 2012). www.oas.org. Recuperado el 24 de marzo de 2012, de http://www.oas.org/es/cidh/audiencias/TopicsList.aspx?Lang=es&Topic=19

- Constitución Política. (2010). La Gaceta No. 176 .

- Corte Suprema de Justicia. (2008). Acuerdo No. 51. La Gaceta No. 116 .

- Corte Suprema de Justicia (CSJ). (2011). Acuerdo 155. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/sgc/pdf/acuedo155.pdf

- Corte Suprema de Justicia (CSJ). (2012). Juzgados de Distritos. Circunscripciones. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/jdubi.htm

- Corte Suprema de Justicia (CSJ). (2012 (2)). Juzgados Locales. Circunscripciones. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/jlubi.htm

- Corte Suprema de Justicia (CSJ). Secretaria General. (2011). Circular del 4 de mayo de 2011. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/sgc/pdf/2011_48.pdf

- Corte Suprema de Justicia. (2010). Estadísticas Nacional de Juzgados de Distrito 2010. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/arc-pdf/jdistrito_2010.pdf

- Corte Suprema de Justicia. (2010 (2)). Estadísticas Nacionales de Juzgados Locales 2010. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/arc-pdf/jlocal_2010.pdf

- Corte Suprema de Justicia. (2003). Memoria 2002 - 2003. Managua: Corte Suprema de Justicia.

- Corte Suprema de Justicia. (2005). Memoria 2004. Managua: Corte Suprema de Justicia.

- Corte Suprema de Justicia. (2007). Memoria 2005-2006. Managua: Centro de Documentación e Información Judicial.

- Corte Suprema de Justicia. (2009). Memoria 2007-2008. Managua: Centro de Documentación e Información Judicial.
- Corte Suprema de Justicia. (Agosto de 2011). Plan Estratégico del Poder Judicial 2012-2021. Recuperado el 21 de marzo de 2012, de www.poderjudicial.gob.ni: http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/noticia_reciente/PLAN_ESTRATEGICO_2012_2021.pdf
- Corte Suprema de Justicia. (22 de septiembre de 2011). Acuerdo 193. Secretaría General. Circular.
- Cuarezma, S. (2008). Voto disidente y razonado del Magistrado Sergio Cuarezma Terán sobre Traslados Excepcionales de los jueces y magistrados de la Normativa de la Carrera Judicial.
- Fundación para el Debido Proceso Legal (DPLF). (2011). Manual para el fortalecimiento de la independencia y la transparencia del Poder Judicial en América Latina. Washington, D.C.: Fundación para el Debido Proceso.
- Fundación para el Debido Proceso Legal (DPLF). (2007). Controles y descontroles de la corrupción judicial. Evaluación de la corrupción judicial y de los mecanismos para combatirla en Centroamérica y Panamá. Washington, D. C.: DLPF.
- Ley No. 185 y sus reformas. (30 de octubre de 1996). La Gaceta No. 205.
- Ley No. 260. (23 de julio de 1998). La Gaceta No. 137.
- Ley No. 501. (13, 14 y 17 de enero de 2005). La Gaceta No. 9, 10 y 11.
- Ministerio de Justicia. Gobierno de España. (2009). Plan Estratégico de Modernización de la Justicia 2009-2012. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.justicia.es: http://www.mjusticia.es/estatico/cs/mjusticia/pdf/PEModernizacion2009_2012.pdf
- Movimiento Pro Justicia. (Agosto de 2011). La lucha contra la impunidad y la depuración del sistema de justicia: Dentro de los límites de la constitucionalidad y la legalidad. Recuperado el 17 de marzo de 2012, de www.es.scribd.com: http://es.scribd.com/doc/61724836/Analisis-depuracion-justicia-agosto-2011
- OEA. CIDH. (23 de marzo de 2012). Audiencia. Recuperado el marzo24 de 2012, de www.oas.org: http://www.oas.org/es/cidh/audiencias/TopicsList.aspx?Lang=es&Topic=19
- Organización de Naciones Unidas. Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura. Adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, y confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985. Recuperado el 23 de marzo de 2012 de: http://www2.ohchr.org/spanish/law/judicatura.htm
- Orozco, Y. (23 de enero de 2012). Inspectoría Judicial cerró 2011 con mil 416 causas. Recuperado el 22 de marzo de 2012, de www.prensa.poderjudicial.gob.ni: http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/prensa/index.php?option=com_content&task=view&id=1915&Itemid=86
- Pastor, S. y Maspons, L. (2004). Indicadores Judiciales para Las Américas. Centro de Estudios de la Justicia de las Américas (CEJA).
- Plan Iberoamericano de Estadística Judicial (PLIEJ). (2009). Recuperado el 20 de marzo de 2012, de http://201.144.115.12/pliej/PDF/Carrera_Judicial/Descripcion/resumen_cuestionarios_paises.pdf
- Popkin, M. (2002). Iniciativas para mejorar la Independencia Judicial en América Latina: una perspectiva comparativa. Contenida en Pautas para la promoción de independencia judicial e imparcialidad. USAID. Recuperado el 20 de marzo de 2012, de www.dplf.org: http://www.dplf.org/uploads/1184345829.pdf

- Programa de Apoyo Institucional / PAI-NIC. (2006). La Justicia en Nicaragua. Diagnóstico Interinstitucional. Managua: La Prensa.

- Schwab, K. (2011). The Global Competitiveness Report 2011-2012. Recuperado el 17 de marzo de 2012 de www3.weforum.org: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

- Sentencia No. 59 (Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional 2004).

- Serrano Caldera, A. (2011). Estado de Derecho, Democracia y Desarrollo. En J. L. Velásquez, Institucionalidad para el Desarrollo: Una visión de Nicaragua desde la economía política. Managua: FUNIDES.

- Urbina, E. L. (2012). Avanza gestión de Evaluación al Desempeño en el Poder Judicial. Recuperado el 21 de marzo de 2012, de www.prensa.poderjudicial.gob.ni: http://www.prensa.gob.ni/prensa

- Urbina, E. L. (2011). Validan formatos de evaluación al desempeño de Jueces y Magistrados. Recuperado el 22 de marzo de 2012, de www.prensa.poderjudicial.gob.ni: http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/prensa

FUNIDES

Aportes a una Justicia al Servicio del Desarrollo: la Carrera Judicial

Abril 2012

Fundación Nicaragüense para el
Desarrollo Económico y Social

www.youtube.com/funides
www.twitter.com/funides
www.facebook.com/funidesnicaragua
www.blog.funides.com
info@funides.com
www.funides.com

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Reino de los Países Bajos

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza
en América Central