



Fundación
para el Debido
Proceso



LAWYERS WITHOUT BORDERS
AVOCATS SANS FRONTIERES
ABOGADOS SIN FRONTERAS
Canada

EL PROCESO DE SELECCIÓN DE MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN HONDURAS

Recomendaciones desde el derecho internacional y
comparado para seleccionar a las y los mejores



DPLF. ASFC. (2022). *El proceso de selección de Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia en Honduras: Recomendaciones desde el derecho internacional y comparado para seleccionar a las y los mejores.*

Informe elaborado por:

Fundación para el Debito Proceso (DPLF)

DPLF es una organización regional integrada por profesionales de diversas nacionalidades, cuyo mandato es promover el Estado de derecho en América Latina a través del análisis y propuesta, la cooperación con organizaciones e instituciones públicas y privadas, el intercambio de experiencias y las acciones de cabildeo e incidencia.

Abogados sin fronteras Canadá (ASFC)

ASFC es una organización no gubernamental de cooperación internacional cuya misión es contribuir al cumplimiento de los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad, mediante el fortalecimiento del acceso a la justicia y a la representación jurídica. La colaboración de Abogados sin fronteras Canadá se realiza en el marco del proyecto *Justicia, gobernanza y lucha contra la impunidad en Honduras 2018-2023*, financiado por el gobierno de Canadá.

Este documento no está destinado a uso comercial ni a su venta. Se pueden hacer copias para su difusión. Se permite su uso parcial o total siempre que se cite la fuente. La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo del gobierno de Canadá a través de Asuntos Mundiales Canadá y su contenido es responsabilidad de las instituciones a cargo de su elaboración, pero en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista del gobierno de Canadá.

ÍNDICE

Introducción.....	5
La selección de magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia en Honduras..	9
Sobre el mecanismo de selección.....	9
El perfil del magistrado o magistrada de la CSJ.....	12
El ente elector, la Junta Nominadora.....	13
Estándares internacionales.....	15
Elección basada en el mérito y las capacidades.....	15
Transparencia y publicidad.....	15
Participación de la ciudadanía (o "escrutinio de los sectores sociales").....	16
Igualdad de condiciones y no discriminación.....	17
Recomendaciones para la realización de un proceso de evaluación y designación transparente y basado en el mérito y las capacidades.....	19
Respecto de la independencia de la Junta Nominadora.....	19
Recomendaciones vinculadas al estándar de elección en base al mérito y las capacidades.....	20
Respecto de los conceptos de <i>honorabilidad</i> y <i>probidad</i>	21
Respecto de los elementos de <i>capacidad</i> o <i>competencia</i>	22
Recomendaciones vinculadas al estándar de transparencia y publicidad.....	23
Recomendaciones vinculadas al estándar de participación de la ciudadanía ("escrutinio de los sectores sociales").....	24
Recomendaciones vinculadas al estándar de igualdad y no discriminación.....	25

INTRODUCCIÓN

En enero de 2023, vencerán los mandatos de los actuales quince magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia de Honduras. Para iniciar el proceso de selección de los magistrados y magistradas que integrarán el nuevo pleno, en julio de 2022, la Presidencia del Congreso Nacional convocará a una Junta Nominadora que tiene el mandato constitucional y legal de integrar una nómina por el triple del número de vacantes existentes, para entregarla al Congreso Nacional, a cargo de realizar la elección final.

Los desafíos de este mecanismo de elección han sido documentados en diversas oportunidades por la sociedad civil hondureña e internacional¹, e incluso por los mecanismos y organismos internacionales de derechos humanos², resaltando su incapacidad de identificar adecuadamente a las personas más idóneas para ocupar los más altos cargos de la jerarquía judicial, y recomendando su reforma o incluso su sustitución por un mecanismo diferente, a través de reformas constitucionales. En su informe emitido luego de la visita al país, el Relator Especial de Naciones Unidas sobre la Independencia de Jueces y Abogados, Diego García-Sayán, concluyó que “[l]os procedimientos actuales de selección y nombramiento de los principales actores del sistema judicial, como los magistrados de la Corte Suprema, el Fiscal General y el Fiscal General Adjunto, no ofrecen garantías suficientes para evitar los nombramientos motivados por intereses políticos”³.

Los desafíos del procedimiento de selección de altas magistraturas alimentan el desafío estructural del sistema de justicia para garantizar la independencia e imparcialidad en su actuación. Este desafío impacta no sólo en la legitimidad y credibilidad de la actuación judicial, sino también en su capacidad para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos, como lo han enfatizado diferentes procedimientos internacionales de supervisión de derechos humanos.

Así, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha advertido sobre el vínculo entre la falta de una garantía adecuada de la independencia judicial y la situación de impunidad estructural de las violaciones a derechos humanos⁴. Por su parte, el Comité de Derechos

¹ Asociación para una Sociedad Más Justa y Revistazo, *Ranking Judileaks: los mejores y peores precandidatos*, 2015, disponible en línea: https://revistazo.com/judileaks/docs/data_audiencial/; Consejo hondureño de la Empresa Privada, *La elección de altos funcionarios en Honduras: lecciones e impacto en la democracia y sus instituciones*, Parte I y Parte II, marzo de 2019 y agosto de 2021; PARSONS, Katerina, *La sociedad civil muestra su fortaleza en la elección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia en Honduras*, en: Justicia en las Américas, 19 de febrero de 2016, disponible en línea: <https://dplfblog.com/2016/02/19/la-sociedad-civil-muestra-su-fortaleza-en-la-eleccion-de-magistrados-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-honduras/> ; ABERLE, Niko, #Judileaks: calificando a los mejores y peores candidatos a la Corte Suprema de Justicia de Honduras, en: Justicia en las Américas, 9 de febrero de 2016, disponible en línea: <https://dplfblog.com/2016/02/09/judileaks-calificando-a-los-mejores-y-peores-candidatos-a-la-corte-suprema-de-justicia-de-honduras/>

² Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo sobre el examen periódico universal Honduras, Tercer Ciclo, 22 feb-19 mar 2019, págs. 13 y 14; Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados, Diego García-Sayán, Comunicado de prensa *Observaciones preliminares sobre la visita a Honduras*, 22 de agosto de 2019; *Informe visita a Honduras*. 02 de junio de 2020, A/HRC/44/47/Add.2, pár. 88.; Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras, *Informe Anual 2021 sobre la situación de los derechos humanos en Honduras*, 28 de febrero a 1 de abril de 2021, pág. 31; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Situación de los derechos humanos en Honduras*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 146, 27 agosto 2019, pár. 84-87 entre otros.

³ Naciones Unidas, Relator Especial sobre la independencia de los Jueces y Abogados, Diego García-Sayán, *Informe visita a Honduras*. 02 de junio de 2020, A/HRC/44/47/Add.2, pár. 88.

⁴ CIDH, Informe de País Honduras Situación de derechos humanos en Honduras, 27 de agosto de 2019, párr. 75, pág. 48, accesible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras2019.pdf>

Económicos, Sociales y Culturales ha enfatizado la importancia de la garantía de la independencia y seguridad del poder judicial para “salvaguardar el goce de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales”.

La falta de transparencia de los mecanismos de designación de altas magistraturas y, en su conjunto del poder judicial en Honduras, han sido igualmente identificados como factores que favorecen la politización de la justicia y, por su medio, su desviación para favorecer ilegítimamente “los intereses de diversos actores vinculados al poder público, político y empresarial”⁵. Por ello, Honduras ha recibido diferentes recomendaciones en procedimientos internacionales señalando la necesidad de fortalecer la independencia judicial para lograr un combate efectivo a la corrupción⁶. Tales mecanismos han enfatizando la importancia de revisar el mecanismos de nombramiento de altas magistraturas del sistema de justicia como medida crítica para fortalecer su independencia⁷.

A la luz de estos elementos resulta evidente que la cuestión del fortalecimiento de la independencia del sistema de justicia representa un desafío crítico para la nueva administración. Así ha sido entendido por diferentes sectores, por lo que recientemente, en el marco del nuevo gobierno liderado por la presidenta Xiomara Castro, diputados de distintas bancadas han presentado hasta tres iniciativas legislativas, con el propósito de mejorarlo⁸.

La selección de los miembros de las altas cortes constituye un acontecimiento importante en la vida política e institucional de un país. La Corte Suprema de un Estado, no es solamente la máxima instancia jurisdiccional que resuelve los conflictos más relevantes de una sociedad, sino que suele ejercer funciones de gobierno al interior de la judicatura, lo que le otorga un inmenso poder sobre la gestión interna y la carrera judicial de los órganos jurisdiccionales de menor jerarquía.

Además, dependiendo del modelo de jurisdicción de cada país, la Corte Suprema puede ejercer el control de la constitucionalidad de las leyes, así como de la legalidad de los actos del Poder Ejecutivo, haciendo efectivo el principio de separación de poderes.

Por esas razones, la existencia de procesos de selección que permitan escoger a los mejores para integrar las altas cortes es una medida específica, pero de gran impacto en la independencia de todo el sistema de justicia. Los estudios existentes y la experiencia en el seguimiento de estos procesos en diversos países de la región indican que la selección de personas idóneas para ejercer la más alta magistratura disminuye las posibilidades de influencia política sobre la judicatura fortaleciendo así la independencia judicial, y en esa medida, contribuye a afianzar la democracia y el Estado de Derecho, al promover una efectiva

⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Consejo Económico Social, Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Honduras, párr. 15, pág. 4, accesible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fHND%2fCO%2f2&Lang=es

⁶ Examen Periódico Universal EPU, Recomendaciones del tercer ciclo del EPU aceptadas por Honduras. Párr. 104.73 y 104.78

⁷ *Ibidem*, Párr. 104. 63 y 104.65

⁸ Iniciativa de “Ley Selección y Elección Altos Funcionarios” presentada por la diputada Fátima Mena Baide del Partido Anticorrupción, iniciativa de “Ley para la elección en segundo grado de servidores públicos” presentada por el diputado Rasel Tomé, Vicepresidente del Congreso Nacional por el Partido Libre, e iniciativa “Ley Especial de Organización y Funcionamiento de la Junta Nominadora para la proposición de candidatos a magistrados de la Corte Suprema de Justicia” impulsada por Edmundo Orellana, ministro asesor en materia de transparencia y combate a la corrupción, con el apoyo técnico de la Oficina en Honduras de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

separación de poderes y la garantía de los derechos humanos.

En el caso de Honduras, la importancia de este proceso es aún mayor, por el especial momento histórico y político por el que atraviesa el país a partir del cambio de gobierno producido en enero de 2022, el cual ha expresado su compromiso de impulsar una transformación profunda el clave de integridad y combate a la corrupción, lo que incluye reformar el marco normativo interno para hacerlo compatible a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y combate a la corrupción.

El presente documento presenta diversas recomendaciones para adecuar el procedimiento de selección y nombramiento de magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia en Honduras, a los estándares y buenas prácticas en materia de selección de jueces de altas cortes existentes en el derecho internacional y en la experiencia comparada. Asimismo, este documento toma en consideración las diversas iniciativas que han sido promovidas para reformar el mecanismo de selección.

Con este informe, ASFC y DPLF pretenden realizar un aporte para el análisis y debate legislativo de dichas propuestas, y para el proceso de selección que deberá iniciarse en el mes de julio de 2022, que permita optimizar sus resultados.

El proceso de selección de Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia en Honduras: Recomendaciones desde el derecho internacional y comparado para seleccionar a las y los mejores

LA SELECCIÓN DE MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN HONDURAS

Sobre el mecanismo de selección

De acuerdo con el artículo 314 de la Constitución, la Corte Suprema de Justicia (en adelante, la CSJ o la Corte) está conformada por 15 magistrados y/o magistradas que son elegidos y/o elegidas por un periodo de 7 años a partir de la fecha en que presenten promesa de ley, pudiendo ser reelectos/as.

El procedimiento para la selección y nombramiento de estas altas magistraturas está regulado de manera general por el artículo 311 de la Constitución Política de Honduras (en adelante, la Constitución) y por el Decreto 140-2001, Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de candidatos magistrados de la Corte Suprema de Justicia (en adelante, el Decreto 140). Se trata de un procedimiento dividido en **dos etapas claramente definidas**: (i) **la preselección** de candidaturas, a cargo de una Junta Nominadora, y (ii) **la elección y nombramiento**, a cargo del Congreso Nacional.

Respecto de la primera etapa, la Constitución regula con cierto detalle los plazos en los que la Junta Nominadora debe ser convocada (máximo el 31 de octubre del año anterior a la elección), y debe desarrollar su labor (entregando la nómina final a más tardar el 23 de enero del año de la elección). Sin embargo, los detalles del procedimiento **no aparecen regulados a nivel legal, sino que, en cada oportunidad, es la propia Junta la que aprueba las reglas con las que se desarrollará el proceso**, las cuales pueden variar de uno a otro proceso de selección. Esta potestad reglamentaria, no obstante, debe respetar los principios enunciados en el artículo 3 del Decreto 140: publicidad, transparencia, apego a la ley, solemnidad, ética, escogencia idónea, independencia y respeto a los principios democráticos.

Todas las instituciones que conforman la Junta Nominadora tienen capacidad nominadora, es decir, cada una de ellas debe presentar a consideración de la Junta, un listado de no más de veinte (20) personas candidatas, lo cual puede resultar problemático desde el punto de vista de la imparcialidad del órgano evaluador.

El artículo 17 del Decreto 140 también permite que cualquier persona interesada en ocupar el cargo pueda someterse al mecanismo de selección, a través de la figura de las **“autoproposiciones”**; sin embargo, la coexistencia de estas dos vías podría lesionar la igualdad de condiciones, si se refleja en un trato diferenciado respecto de uno de ambos grupos.

No existe ninguna indicación adicional, ni en la Constitución ni en otra norma de menor jerarquía, acerca de los criterios ni de los mecanismos de evaluación que debe seguir la Junta Nominadora para seleccionar a las personas integrantes de la nómina. La única evaluación obligatoria es la prueba de evaluación de confianza, que, según los artículos 2 y 5 de la Ley General de la Superintendencia contenida en el Decreto 254-2013, debe aplicarse a todos los servidores públicos, incluidos los funcionarios de alto nivel del poder judicial⁹.

Tampoco se ha previsto la obligación de establecer un orden de méritos entre las personas que integran la nómina, ni de motivar su decisión, revelando las razones por las cuales se ha escogido a unas personas y no a otras.

Es importante mencionar que, de acuerdo con la experiencia comparada, la preselección de candidatos suele estar orientada por criterios objetivos y precedida de una investigación sobre sus antecedentes, lo que permite que la decisión que debe adoptarse en la siguiente etapa se realice sobre personas cuyas cualidades ya han sido previamente evaluadas¹⁰.

Tampoco está regulada en la Constitución, ni en ninguna otra norma de menor jerarquía, la participación de la sociedad civil en esta primera etapa ya sea para realizar aportes a las reglas del concurso, o para presentar objeciones a quienes son nominados/as por los miembros de la Junta, ni cuestionar a quienes son seleccionados/as para integrar la nómina.

Asimismo, no existe un documento que recoja a nivel legal, el perfil detallado del cargo de magistrado/a de la CSJ, de manera que la ciudadanía y el propio Congreso Nacional, puedan verificar, primero, si la Junta Nominadora ha diseñado un mecanismo adecuado para identificar y valorar cada uno de los elementos que lo componen, o si las

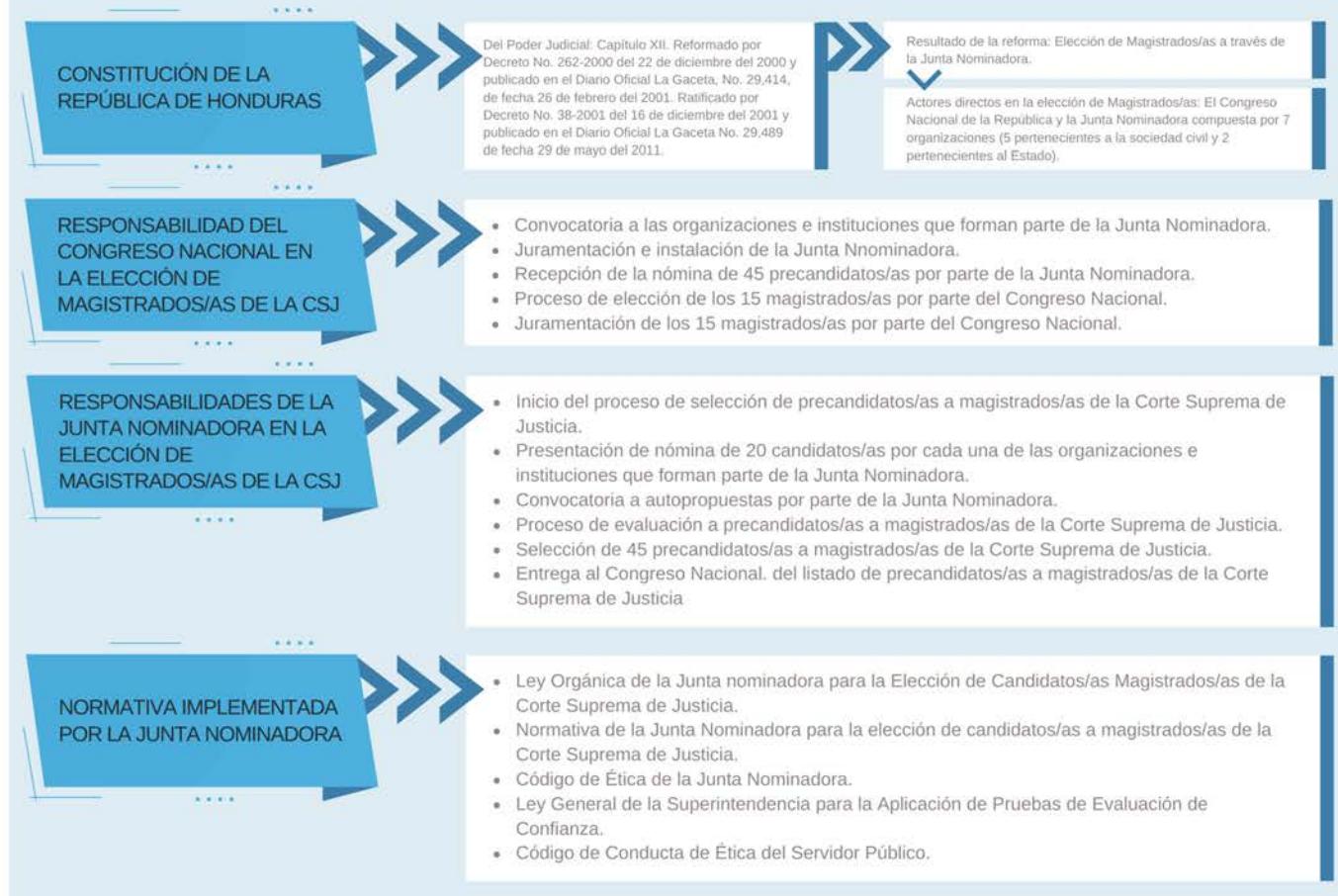
⁹ En el último proceso de nombramiento de magistrados y magistradas 2015-2016, la Junta Nominadora estableció mediante resolución 01-2015 tres etapas de evaluación: a) Matriz de evaluación, que toma en cuenta los méritos profesionales, méritos académicos y experiencia en derechos humanos; b) Audiencias Públicas mediante el cual se realizaron 11 jornadas públicas en las que se le realizan preguntas relevantes a los precandidatos y, c) la idoneidad, en la que se toma en cuenta la integridad profesional y personal de los aspirantes, valorando si existen denuncias en su contra, si presenta patologías en particular y finalmente las pruebas de confianza. En las pruebas de confianza realizadas en el periodo 2015-2016 se incluyeron evaluaciones psicométricas, poligráficas, socio-económicas y médicas. Dichas evaluaciones fueron calificadas como confidenciales bajo la Ley de Clasificación de Documentos Públicos Relacionados con la Seguridad y Defensa Nacionales, ahora derogada. Ver, al respecto: Lauren Ocampos Aguilera, Wilfredo Méndez Gonzalez (2020). *Proceso de selección y nombramiento de magistrados en la Corte Suprema de Justicia: Estudio de caso para Honduras*. (ERCA), p. 19. Recuperado de: https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/7882/Ocampos_L_%20Proceso_seleccion_nombramiento_magistrados_Corte_Suprema_Justicia_Honduras_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

¹⁰ Así, por ejemplo, en el caso de **Argentina**, si bien el artículo 99.4 de la Constitución de 1994 otorga al presidente de la República la facultad de nombrar a los magistrados de la Corte Suprema con acuerdo del Senado; el Decreto 222/2003 del 19 de junio de 2003, se establece el procedimiento para el ejercicio de esta facultad. Disponible en línea: <http://docs.argentina.justia.com/fed/erales/decretos/decreto-n-222-2003-jun-20-2003.pdf>
En el caso de **Estados Unidos**, el Presidente evalúa cuidadosamente al candidato que postula, a través del Departamento de Asesoría Legal a la Presidencia (*Office of the Counsel to the President*), y con el apoyo de los altos asesores del Gabinete de Ministros, abogados privados, y la Oficina Federal de Investigaciones /FBI (DPLF, *El desafío de elegir a los mejores. La selección de altas autoridades judiciales en Estados Unidos, Europa y Asia*. pág. 6).

personas que son nominadas por las instituciones que integran la Junta, tienen las cualidades y condiciones que dicho perfil exige. **Esta omisión no puede ser subsanada por la inclusión de un perfil de cargo en el reglamento que la propia Junta elabore**, pues eso implicaría permitir que la Junta pueda flexibilizar el perfil de cargo, para hacerlo más o menos exigente, o aprobar un perfil que se acomode a candidaturas específicas que se tenga previsto impulsar. Esto podría generar que, en la práctica, solo algunos—o incluso, ninguno— de los integrantes de la nómina tenga la idoneidad necesaria para integrar la más alta corte del país, generando que el Congreso Nacional designe a personas no idóneas para el cargo.

Respecto de la segunda etapa, según el artículo 205 inciso 9 de la Constitución, reconoce la competencia del Congreso Nacional para elegir a los magistrados y magistradas de la CSJ de la nómina entregada por la Junta Nominadora; mientras que su artículo 311 establece que dicha elección con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de la

RUTA PARA LA ELECCIÓN DE MAGISTRADAS/OS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



Fuente: Ocampos Aguilera Lauren, y Méndez Gonzales, Wilfredo. Investigación de base. Proceso de selección y nombramiento de magistrados en la Corte Suprema de Justicia: Estudio de caso para Honduras. (2020) p.38

totalidad de sus miembros, indicando que en caso de no lograrse la mayoría calificada para la elección de la nómina completa, se efectuará una votación directa y secreta para elegir individualmente los magistrados que faltaren, tantas veces como sea necesario, hasta lograr el voto favorable de las dos terceras partes¹¹. A nivel legal, el artículo 2 del Decreto 140 establece que, a más tardar el (23) de enero del año de la elección de magistrados de la CSJ, la Junta Nominadora debe haber enviado la nómina de (45) candidaturas al Congreso Nacional.

El perfil del magistrado o magistrada de la CSJ

Otro aspecto importante respecto del proceso de selección y nombramiento de miembros de altas cortes en Honduras es el perfil de magistrado o magistrada de la CSJ.

Al respecto, el artículo 309 de la Constitución hondureña establece los siguientes requisitos para ser electo magistrado/ de la CSJ se requiere:

- Ser hondureño por nacimiento;
- Ciudadano en el goce y ejercicio de sus derechos;
- Abogado y Notario debidamente colegiado¹²;
- Mayor de treinta y cinco (35) años; y,
- Haber sido titular de un órgano jurisdiccional durante cinco (5) años, o ejercido la profesión durante diez (10) años.

Por otro lado, el artículo 310 de la Constitución regula el siguiente listado de inhabilidades, que impiden que sean elegidos/as en este cargo:

- Los que tengan cualquiera de las inhabilidades para ser secretario de Estado, descritas en el artículo 250 de la Constitución de la República:
 - Los parientes del presidente de la República, dentro del cuarto grado de consanguinidad;
 - Los que hubieran administrado o recaudado valores públicos, mientras no tengan el finiquito de solvencia de su cuenta; -
 - Los deudores morosos de la Hacienda Pública; y, -
 - Los concesionarios del Estado, sus apoderados o representantes para la explotación de riquezas naturales o contratistas de servicios y obras públicas que se costeen con fondos del Estado, y quienes por tales conceptos tengan cuentas pendientes con éste; y,

¹¹ Esta previsión constitucional, de elección de la “nómina completa” en lugar de efectuar una votación de cada candidatura individual, puede facilitar el reparto político de plazas vacantes, sin atender al mérito de las personas candidatas. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que “[o]bserva con preocupación que algunos procesos de selección y nombramiento de las y los operadores de justicia no están dirigidos a garantizar que obtengan los puestos quienes tengan mérito o mejores capacidades profesionales, y pueden llegar a estar motivados por cuestiones de carácter político. Como un ejemplo reciente de esta situación, la CIDH recibió información del Perú según la cual el 17 de julio de 2013, el Congreso nombró a 6 nuevos miembros del Tribunal Constitucional en un procedimiento bajo el cual los partidos políticos postularon sus candidatos y votaron en “bloque” sin posibilidad de analizar los méritos de cada uno de ellos, ni efectuar una evaluación individual.” (CIDH. *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia: Hacia el Fortalecimiento del Acceso a la Justicia y el Estado de Derecho en Las Américas*, OEA/Ser.L/VII. Doc. 44, 5 diciembre 2013, párr.77)

¹² Numeral reformado mediante Decreto 237-2012, publicado en La Gaceta el 27 de marzo de 2013.

- Los cónyuges y los parientes entre sí en el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Es importante mencionar que, pese a su importancia, **ni la Constitución ni el Decreto 140, contienen una referencia a la dimensión ética de la idoneidad**, ni a nivel profesional ni personal, como un elemento esencial del perfil para ocupar el cargo. Tampoco existen referencias a otros elementos fundamentales, como la independencia, la vocación democrática, o el compromiso con el estado de derecho y los derechos humanos.

El ente elector, la Junta Nominadora

La conformación del ente elector es un aspecto fundamental del proceso de selección, pues la idoneidad de quienes lo conforman impacta en sus resultados. Nos referiremos, en este caso, a la Junta Nominadora, que tiene a su cargo la primera etapa del proceso, es decir, la preselección técnica de las candidaturas, para la integración de una nómina de cuarenta y cinco (45) candidaturas para ser propuesta al Congreso Nacional.

La conformación, facultades y funciones de la Junta Nominadora está regulada actualmente por el Decreto 140, cuyo artículo 1 enuncia su autonomía, y cuyo artículo 4 dispone que debe estar integrada por un total de siete (7) representantes propietarios y sus respectivos, quienes serán designados por las siguientes instituciones:

- La Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá.
- El Colegio de Abogados de Honduras;
- El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos;
- El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP);
- Los Claustros de Profesores de las Facultades o Escuelas de Ciencias Jurídicas;
- Las organizaciones de la Sociedad Civil; y,
- Las Confederaciones de Trabajadores.

A diferencia de lo ocurrido con el perfil de magistrado/a de CSJ, en el caso de los integrantes de la Junta Nominadora, el artículo 6 del Decreto 140 sí exige que sean personas con “altas calificaciones personales” y “notoria idoneidad”; mientras que su artículo 7, requiere que tengan “reconocida integridad moral”.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Además de lo establecido en el marco normativo interno -Constitución y normas de rango legal- el proceso de selección de magistraturas de la CSJ debe cumplir con los estándares internacionales aplicables, los cuales se derivan de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos adquiridos por el Estado hondureño en torno al respeto y garantía del *principio de independencia judicial*.

Precisamente, una de las garantías orientadas a alcanzar dicha independencia, que el Derecho Internacional ha recogido, es la realización de un “adecuado proceso de nombramiento”¹³ de estas autoridades, lo que implica el cumplimiento de los estándares mínimos: (i) elección en base a los méritos y capacidades, (ii) transparencia y publicidad, (iii) igualdad y no discriminación, y (iv) participación de la ciudadanía (o “escrutinio de los sectores sociales”¹⁴), cuyos alcances para efectos del presente informe pasamos a exponer brevemente:

Elección basada en el mérito y las capacidades

El objetivo principal de todo proceso de selección y nombramiento de jueces y juezas de altas cortes debe ser seleccionar candidaturas con base al mérito personal, su capacidad profesional y su idoneidad ética, que deben demostrar su capacidad a desempeñar las funciones específicas para las cuales han sido seleccionados/as¹⁵. Para ello, los Estados deben elegir personas que sean íntegras, idóneas y que cuenten con la formación o calificaciones jurídicas apropiadas¹⁶. Según este estándar, la selección debe hacerse con base en criterios objetivos, que deberían estar consagrados en instrumentos normativos del Estado para asegurar su observancia y exigibilidad.

La CIDH ha manifestado su preocupación frente a procesos de selección y nombramiento de operadores de justicia que no están dirigidos a garantizar que obtengan los puestos quienes tengan mérito o las mejores capacidades profesionales, y que pueden llegar a estar motivados por cuestiones políticas. Concretamente, la CIDH ha señalado que existe un riesgo de politización “cuando un poder político tiene atribución para elegirlos exclusivamente por razones de carácter discrecional”¹⁷.

Transparencia y publicidad

El estándar internacional de transparencia y publicidad, es destacado por las Naciones Unidas, la CIDH, el Consejo de Europa y la Comisión Europea como una garantía fundamental para reducir la arbitrariedad y las influencias indebidas en los nombramientos, tener mayor

¹³ Corte IDH, *Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2001, Serie C No. 71, párr. 73-75

¹⁴ CIDH. *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia*, nota 7 supra, pág. 27 y ss.

¹⁵ *Ibidem*, párr. 75. También en: CIDH, *Segundo informe sobre la situación de las defensoras y los defensores de derechos humanos en las Américas*, 31 de diciembre de 2011, párr. 363; Corte IDH. *Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela. Excepción Preliminar*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de junio de 2009. Serie C No. 197, párr.72.

¹⁶ CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 7 supra, párr. 75.

¹⁷ *Ibidem*, párr. 103.

certeza sobre la integridad e idoneidad de las y los operadores designados, y mantener la confianza ciudadana en la objetividad del proceso.

Así, sobre la base de este estándar, los Estados deben, cuando menos:

- “Emitir de manera previa y pública las convocatorias y procedimientos con los requisitos, criterios y plazos para que cualquier persona que considere satisfaiga los requerimientos, pueda acceder a los puestos de fiscal, juez, jueza, defensora o defensor público”¹⁸.
- Celebrar “audiencias o entrevistas públicas adecuadamente preparadas, en las que la ciudadanía y sociedad civil pueden intervenir y expresar sus inquietudes o hacer preguntas”¹⁹. Asimismo, la CIDH ha valorado positivamente la publicación del listado de candidatos considerados en diarios de circulación nacional²⁰.

Participación de la ciudadanía (o “escrutinio de los sectores sociales”)

Un elemento fundamental dentro de los estándares interamericanos sobre elección de altas autoridades del sistema de justicia es la existencia de condiciones que permitan y faciliten el escrutinio de los sectores sociales, mediante mecanismos de participación de la ciudadanía y expertos externos en las designaciones.

Al respecto, la CIDH ha señalado que “[c]onsidera positivo que los procedimientos sean abiertos al escrutinio de los sectores sociales, lo cual reduce significativamente el grado de discrecionalidad de las autoridades encargadas de la selección y nombramiento y la consecuente posibilidad de injerencia de otros poderes, facilitando la identificación del mérito y capacidades profesionales de las y los candidatos. La Comisión considera que lo anterior resulta fundamental cuando se trata de la designación de las y los operadores de justicia de las más altas jerarquías y el procedimiento y selección se encuentra a cargo del poder ejecutivo o legislativo.”²¹

Las Naciones Unidas y el Consejo de Europa destacaron también la importancia de involucrar expertos profesionales en los procesos de selección, que pueden ser representantes de la comunidad jurídica y de la sociedad civil.

Este estándar se encuentra íntimamente vinculado con el estándar de transparencia y publicidad, en la medida que la participación de la ciudadanía solo es posible cuando existe información disponible de forma oportuna, clara, completa y accesible, que permita hacer un escrutinio real de las razones que motivan la decisión de designar a una determinada persona para el cargo.

Es por ello que la CIDH ha considerado que, como parte de la exigencia que se deriva de este estándar, los Estados deben incluir la celebración de audiencias o de entrevistas públicas “en las que la ciudadanía, las organizaciones no gubernamentales y otros interesados tuvieran

¹⁸ *Ibidem*, párr.79. También: Naciones Unidas. *Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados*, Leandro Despouy, A/HRC/11/41, 24 de marzo de 2009, párr. 30

¹⁹ CIDH. *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia*, nota 7 supra, párr.81.

²⁰ *Ibidem*, párr. 82.

²¹ *Ibidem*, párr. 80.

la posibilidad de conocer los criterios de selección, así como a impugnar a las candidatas y candidatos y expresar sus inquietudes o su apoyo”²². La CIDH ha valorado positivamente que los Estados incorporen en la regulación del proceso de selección, de manera expresa, las reglas que permitan a las personas interesadas plantear objeciones ciudadanas a las candidaturas para ocupar un determinado cargo en el sistema de justicia.

Igualdad de condiciones y no discriminación

Este último estándar se deriva del artículo 23.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que reconoce el derecho a acceder a un cargo público “en condiciones generales de igualdad”. Para garantizar este derecho, tanto la CIDH como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han establecido que es necesario “que los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución [sean] razonables y objetivos y que las personas no sean objeto de discriminación en el ejercicio de este derecho”²³.

Este estándar no se agota en la exigencia de que las normas que regulan los procesos de selección no contengan requisitos que supongan alguna forma de discriminación en contra de una persona o grupo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, procedencia nacional, social o étnica, situación económica o alguna otra condición en los procedimientos llevados a cabo. La protección del principio de igualdad de condiciones y no discriminación también exige garantizar que cualquier persona que cumpla los requisitos para acceder a un cargo público, tenga la posibilidad de hacerlo en igualdad de condiciones:

“[L]a Comisión considera que todo proceso de selección y nombramiento debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades profesionales y de integridad del aspirante, sino también el aseguramiento de la igualdad de oportunidades. En esa medida, los Estados deben asegurar que las personas que cumplan con los requisitos estén en posibilidad de concursar en igualdad de condiciones a los procesos de selección y nombramiento [...]”²⁴.

Por último, la CIDH ha establecido que el respeto del principio de igualdad de condiciones y no discriminación, exige que, para evitar prácticas discriminatorias en los procesos de selección, los Estados establezcan criterios objetivos para examinar las cualidades de los y las aspirantes al cargo²⁵.

Esta exigencia resulta también de los *Principios Básicos sobre la independencia de la judicatura* de las Naciones Unidas, cuyo principio 10 establece: “Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos. En la selección de los jueces, no se hará discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o condición; el requisito de que los postulantes a cargos judiciales sean nacionales del país de que se trate no se considerará discriminatorio”.

²² *Ibidem*, párr. 81.

²³ Corte IDH. Caso Apitz Barbera y otros (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”) Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de agosto de 2008. Serie C No. 182, párr. 206

²⁴ CIDH. *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia*, nota 7 supra, párr. 62.

²⁵ *Ibidem*, párr. 64.

RECOMENDACIONES PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROCESO DE EVALUACIÓN Y DESIGNACIÓN TRANSPARENTE Y BASADO EN EL MÉRITO Y LAS CAPACIDADES

Teniendo en cuenta lo expuesto previamente respecto de los principales rasgos del proceso de selección y nombramiento de magistrados y magistradas de la CSJ en Honduras, así como las propuestas innovadoras contenidas en la propuesta de Ley Especial, a continuación presentamos algunas recomendaciones y sugerencias, orientadas a proporcionar una mayor **transparencia a este proceso** y a lograr que la designación se sustente exclusivamente en los **méritos de los candidatos**, teniendo como resultado la designación de las personas más idóneas para el cargo de magistrado o magistrada de la CSJ.

Estas recomendaciones y sugerencias se fundamentan en los estándares internacionales y en las buenas prácticas desarrolladas en procesos similares en otros países de la región, que DPLF ha observado y sintetizado en los *Lineamientos para una selección transparente y basada en el mérito de miembros de altas cortes*²⁶.

Respecto de la independencia de la Junta Nominadora

Para evitar interferencias externas de carácter político en las designaciones, se debe garantizar que los procesos de selección sean llevados a cabo por un órgano independiente, cuya composición sea plural y equilibrada²⁷.

En ese sentido, es recomendable que los procesos mediante los cuales se selecciona a los/as representantes titulares y suplentes de la Junta Nominadora, garanticen los mismos estándares de publicidad, transparencia, mérito y escrutinio social que el proceso de selección de magistraturas supremas, sin que ello sea reconocido o limitado únicamente a los miembros del gremio o sector representado, sino a cualquier persona interesada. Esto incluye la exigencia de que, quienes integren las Juntas Nominadoras, carezcan de vínculos de naturaleza político-partidaria, que puedan afectar, tanto su independencia real, como su apariencia de independencia, frente a la ciudadanía²⁸.

Asimismo, es recomendable que se reconozca una vía para que la ciudadanía pueda denunciar conflictos de interés o presuntos vínculos entre los miembros de la Junta y candidaturas específicas, que puedan conducir a la separación o reemplazo del miembro de la Junta. Es importante establecer un plazo para activar este mecanismo de impugnación, a partir del momento de la designación, pero también desde que se tome conocimiento de hechos que supongan vínculos o conflictos de interés incompatibles con el cargo. Para reducir la posibilidad de que este supuesto se presente, se recomienda exigir a los miembros de la Junta Nominadora, una declaración jurada de intereses, antes de empezar su gestión.

²⁶ Disponible en: <http://www.dplf.org/es/resources/lineamientos-para-una-seleccion-de-integrantes-de-altas-cortes-de-caracter-transparente--0>

²⁷ Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. *Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados*, Leandro Despouy, A/HRC/11/41 24 de marzo de 2009, párr. 28.

²⁸ Respecto de los tipos de vínculos de naturaleza político-partidaria, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, en su conformación anterior al 01 de mayo de 2021, desarrollo una valiosa y amplia jurisprudencia. Ver, por todas, la sentencia emitida en el proceso de inconstitucionalidad 77-2013, del 14 de octubre de 2013.

Finalmente, dado el carácter transitorio de la Junta Nominadora, y el hecho de que varios de sus integrantes provienen de sectores de la sociedad civil y la academia, debe establecerse un mecanismo de responsabilidades y rendición de cuentas de sus miembros, que establezca consecuencias jurídicas en caso de ejercicio irregular de sus funciones.

Recomendaciones vinculadas al estándar de elección en base al mérito y las capacidades

La evaluación de las candidaturas por parte de la Junta nominadora, debe estar orientada a identificar a las personas más idóneas para ocupar una magistratura en la CSJ. Ello implica advertir, que **no basta que los candidatos y candidatas cumplan los requisitos mínimos** establecidos en el artículo 309 de la Constitución, o verificar que no estén incursos en las incompatibilidades descritas en su artículo 310. Encontrar a las personas más idóneas, **implica contrastarlas con un perfil desarrollado para el cargo**, y establecer un orden de precedencia entre ellas, en función cuanto se acercan a ese ideal.

El perfil no debe ser confundido ni identificado con cumplimiento de los requisitos mínimos, pues se trata de parámetros diferentes. Los requisitos mínimos previstos en el artículo 309 constitucional permiten ejercer un **control negativo** sobre las potenciales candidaturas, en la medida que permiten descartar a quienes no pueden ser nominados para ejercer el cargo de magistrado/a de la CSJ; pero no brindan información respecto de quién puede ser un candidato idóneo para integrar la máxima instancia jurisdiccional.

El perfil, en cambio, está conformado o por el conjunto de capacidades y cualidades personales que permiten asegurar que los/as candidatos/as, en caso de ser elegidos/as, responderán de manera adecuada a las demandas del sistema de justicia. En esa medida, funcionan como un **parámetro positivo** que permite evaluar a las personas aspirantes, para establecer en qué medida se acercan al ideal de magistrado/a que el Poder Judicial hondureño requiere **en un determinado momento histórico**.

En el caso de Honduras, ni la Constitución ni el Decreto 140 establecen las líneas generales del perfil de Magistrado o Magistrada de la CSJ. Por ello, **este perfil debe estar definido, cuando menos en sus líneas generales, en una norma con rango legal**, de manera previa al inicio de todo el proceso de selección, a fin de que puedan orientar la nominación y evaluación de candidaturas por la Junta Nominadora, y luego la evaluación y decisión del Congreso Nacional.

En otras palabras, bajo la normativa actualmente vigente, todas las personas que sean nominadas, o que “autopropongan” sus candidaturas, deben ser evaluadas con herramientas diseñadas para detectar y valorar cada uno de los elementos de ese perfil, de manera que todas/os los integrantes de la nómina propuesta – y no solo algunos- exhiben cualidades y capacidades que los acerquen a dicho perfil, estableciéndose un orden de mérito entre ellos y ellas, que permita identificar objetivamente quiénes son los más idóneos. Esto permite evitar que la decisión de nominar, se realice por motivos políticos, u otros motivos distintos al mérito y las capacidades.

Al estar definido de manera general en una norma de rango legal -y no en el Reglamento elaborado por la Junta Nominadora-, **el perfil tendrá un carácter normativo**. Como

consecuencia de ello, la Junta Nominadora estará vinculada a sus elementos, y deberá diseñar mecanismos de evaluación que los identifiquen, y que permitan establecer un orden de méritos entre las personas candidatas. Por su parte, el Congreso Nacional tiene el deber de acatarla, designando a quienes más se acerquen a dicho perfil, o teniendo la obligación de justificar cuando ello no ocurra.

El perfil mencionado anteriormente, debe contener elementos éticos. Algunas fórmulas utilizadas en el derecho comparado, son las de “reconocida honorabilidad” (Guatemala), “moralidad notoria” (El Salvador), “idoneidad ética” (Perú). Al desarrollar sus normas reglamentarias, la Junta Nominadora deberá aprobar una definición operativa de este elemento, y una metodología para evaluarlo.

También se debe determinar cómo se evaluará, mediante **indicadores objetivos**, cada uno de los elementos de dicho perfil (*¿Cómo se determinará la eficiencia, la capacidad y la probidad de los/as candidatos/as provenientes de la carrera judicial? ¿Cómo se determinará que los/as candidatos/as provenientes de otros campos del ejercicio de la profesión legal se distinguen por su honorabilidad, competencia y antecedentes profesionales?, ¿Cómo se determinará, por ejemplo, que un candidato tiene un compromiso personal con la defensa de los derechos humanos?*). Para ello, pueden resultar útiles las siguientes sugerencias:

• **Respecto de los conceptos de honorabilidad y probidad**

Los *Principios Básicos de Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura*²⁹, no usan la expresión “honorabilidad” ni la de “probidad” pero sí a la noción conexa de “**integridad**”, que hace referencia a la condición de una persona de **conducta irreprochable**. Se trata de un atributo vinculado al honor, cuyo contenido se determina –más que por la presencia de algún factor específico- por la ausencia de elementos que hagan posible una impugnación o cuestionamiento de la conducta de la persona de quien se trate³⁰.

En tal sentido, es importante advertir que la honorabilidad, la integridad o integridad no es una condición que pueda ser “acreditada” por el propio candidato o candidata, mediante certificaciones o acreditaciones, ni tampoco mediante declaraciones juradas. Dado que este atributo depende de la ausencia de condenas, señalamientos, denuncias u objeciones serias y debidamente sustentadas, que muestren que la persona tiene una conducta y trayectoria intachables (por ejemplo, su vinculación a casos de violaciones a derechos humanos, o su incumplimiento de principios éticos), es importante que la Junta Nominadora asegure la mayor publicidad posible a los antecedentes del/la candidato/a, y luego, investigue y evalúe de manera amplia y seria las objeciones y observaciones

²⁹ Adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente celebrado en Milán en 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.

³⁰ DPLF ha desarrollado de manera más amplia el contenido de la exigencia de honorabilidad, en el documento *La evaluación de la reconocida honorabilidad en procesos de selección de cargos públicos*, disponible en: http://www.dplf.org/sites/default/files/dplf_-_reconocida_honorabilidad.pdf. Asimismo, ha propuesto una metodología para evaluar la idoneidad ética, en el documento *¿Cómo evaluar la idoneidad ética de las personas aspirantes a la Corte Suprema de Justicia y a las Cortes de Apelaciones en Guatemala? Recomendaciones para el Congreso de la República respecto del cumplimiento de la sentencia constitucional del 06 de mayo*, disponible en: <https://www.dplf.org/es/resources/como-evaluar-la-idoneidad-etica-de-las-personas-aspirantes-la-corte-suprema-de-justicia-y>

provenientes de la sociedad civil.

Finalmente, todo cuestionamiento a la honorabilidad o integridad de un/a candidato/a debe estar basado en **elementos objetivos que puedan ser razonablemente confirmados por la Junta Nominadora**. Por ello, el simple desacuerdo con las posturas de un/a candidato/a no es suficiente para sustentar su falta de honorabilidad o probidad.

Sin embargo, **la Junta Nominadora tampoco debe descartar cuestionamientos éticos serios -por ejemplo, las denuncias de violencia de género-, bajo el argumento de omisión de denuncia formal, o la presunción de inocencia**, pues el estándar aplicable a los procesos de selección no es el mismo que aplica, por ejemplo, a los procesos penales. La existencia de indicios objetivos, serios y razonables de una conducta contraria a estándares éticos debe ser suficiente para considerar que el candidato/a carece de idoneidad para ocupar el cargo, y descartar su postulación³¹.

• **Respecto de los elementos de capacidad o competencia**

La capacidad y competencia que se exigen a quien va a desempeñar el cargo en el máximo tribunal de un país, se refiere en primer lugar, a su conocimiento de la ley. Sin embargo, para cumplir con estas exigencias, no cualquier nivel de conocimiento es suficiente, pues el/a candidato/a debe demostrar que es altamente competente en el conocimiento del Derecho y de sus fundamentos, y que tiene un manejo eficiente de las herramientas de la interpretación jurídica, demostrando que es capaz de aplicar la ley en situaciones de alta complejidad. Asimismo, considerando que la CSJ es también la máxima corte en materia constitucional, este conocimiento debe comprender, necesariamente, el Derecho Constitucional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Esta dimensión de la capacidad puede ser apreciada a partir de la formación académica del/la postulante, los grados y títulos obtenidos, su participación en cursos de especialización, la calidad de sus sentencias o informes profesionales, la rigurosidad de sus investigaciones, artículos o contribuciones en libros o publicaciones especializadas, y también a través de preguntas específicas durante la entrevista personal³².

De otro lado, la capacidad tiene una dimensión personal, referida a la aptitud para ejercer como Magistrado de manera adecuada a las exigencias del cargo. Esto comprende ciertas habilidades y cualidades, como por ejemplo, su **habilidad analítica y de expresión oral y escrita**, su capacidad de buen trato con el público y los operadores jurídicos, el **conocimiento y comprensión de la realidad nacional**, la capacidad de actuar con **independencia de criterio**, su visión respecto de los **principales problemas del sistema de justicia** y del modo en que podrían resolverse, su **compromiso con la institucionalidad del poder judicial** y con la **protección de los derechos humanos y los valores democráticos**, y su capacidad para entender las **consecuencias sociales y jurídicas de sus decisiones**.

³¹ DPLF ha desarrollado un análisis de la aplicación del principio de presunción de inocencia en los procesos de selección de jueces y juezas de altas cortes, en el documento *Los inocentes a las cortes de Guatemala*, disponible en: <https://dplfblog.com/2020/06/19/los-inocentes-a-las-cortes-de-guatemala/>

³² La entrevista personal constituye una herramienta clave para la evaluación de los candidatos. Al respecto, ver: DPLF, *La entrevista personal en la selección de autoridades judiciales*, disponible en: http://www.dplf.org/sites/default/files/la_entrevista_personal_en_la_seleccion_de_autoridades_judiciales.pdf

Estos rasgos pueden ser evaluados a través de: (i) la revisión de textos y documentos producidos por el/la candidato/a, en especial las decisiones pasadas adoptadas por aquellos que han ejercido la actividad jurisdiccional, (ii) sus antecedentes laborales, (iii) la entrevista a subalternos y/o colegas de trabajo, (iv) la apreciación de los pronunciamientos, las iniciativas, acciones o causas en las que se haya involucrado en el pasado, que demuestren su compromiso personal con determinados valores, (v) las preguntas realizadas durante la entrevista personal.

La Junta Nominadora, al conformar la nómina final, debe exponer las razones por las cuales considera que cada uno de los candidatos o candidatas propuestos se adecua al perfil de Magistrado o Magistrada establecido en la norma legal. En otras palabras, **debe motivar en base a qué consideraciones decidió nominar a ciertos candidatos o candidatas**. De esta manera, se busca limitar la posibilidad de nominaciones arbitrarias o de decisiones adoptadas sin la reflexión necesaria.

La Junta Nominadora **debe hacer pública toda la información que ha tomado en cuenta para evaluar la idoneidad de las personas integrantes de la nómina**. También debe remitir esa información al Congreso Nacional, para ser verificada y considerada por dicha instancia legislativa.

Recomendaciones vinculadas al estándar de transparencia y publicidad

Dado el elevado interés público del proceso de elección de altas autoridades judiciales, y el carácter político de la elección final, el proceso de selección de magistraturas de la CSJ debe incorporar “salvaguardas reforzadas” en esta materia, lo que significa que la transparencia debe ser máxima, y debe reforzarse el deber de transparencia activa de la Junta Nominadora.

Por tanto, además de las reglas e instrumentos de evaluación que se aplicarán en cada una de las etapas del proceso (reglamento, tablas o matrices de evaluación curricular, protocolo de valuaciones especiales, protocolos de entrevistas, etc.) deben ser públicas, de manera oportuna, completa y accesible³³.

También debe publicarse toda la información y documentación **recibida** por la Junta Nominadora por parte de las personas candidatas o de la sociedad civil, así como aquella **recabada o producida** por la Junta Nominadora en el transcurso del proceso, con excepción de los datos personales o de la información relativa a la vida privada de la persona candidata, siempre que no tenga la posibilidad de impactar en su evaluación, como por ejemplo, la información relativa a su orientación sexual.

Debe tenerse en cuenta que las personas candidatas deben someterse a un escrutinio más intenso de sus antecedentes, incluyendo su vida privada, debido al cargo al que aspiran. Una buena práctica en este aspecto, lo constituye la exigencia a las personas candidatas, de la presentación de una **carta de autorización**, en la que expresan su acuerdo con la publicación de su expediente de postulación.

³³ CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 7 supra, párr. 79 y 249.B.6.

El expediente de postulación original, que contiene el currículum documentado de la persona candidata, es una pieza clave del proceso de selección, y debe ser hecho público, sin que pueda sustituirse por “resúmenes” elaborados por la propia entidad evaluadora. La exigencia a los/as candidatos/as de una **“versión pública” de toda la documentación presentada, en versión digital**, puede facilitar la publicidad de esta información, dejando en reserva datos personales o sensibles.

Todas las sesiones de la Junta Nominadora deben ser públicas, y transmitidas en vivo por distintos canales de comunicación. Las actas de estas sesiones también deben ser publicadas, en el más breve plazo, para que la ciudadanía pueda verificar la correspondencia entre lo ocurrido en la sesión, y los acuerdos plasmados por escrito. Esto incluye las sesiones de entrevistas, pero también las sesiones de deliberación previas a la conformación de la nómina que se enviará al Congreso Nacional.

Recomendaciones vinculadas al estándar de participación de la ciudadanía (“escrutinio de los sectores sociales”)

Se debe reconocer que la participación de la ciudadanía en los procesos de selección de altas autoridades judiciales es un derecho, y no una prerrogativa concedida por los entes estatales. Este derecho se encuentra reconocido en el artículo 23.1) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que se refiere al derecho de toda persona “de participar en la dirección de los asuntos públicos” incluso de forma directa.

Una buena práctica para fomentar la participación y el involucramiento de los sectores sociales en el proceso de selección consistiría en la **prepublicación de las normas reglamentarias por parte de la Junta Nominadora**, y el otorgamiento para recibir comentarios y aportes de la sociedad civil y la academia. Esta práctica, permite identificar aspectos mejorables y recoger las inquietudes de la ciudadanía sobre las reglas que serán aplicadas.

La participación de la ciudadanía es fundamental para que el órgano evaluador pueda acceder a información valiosa sobre los candidatos y candidatas, que permita conocer en profundidad algunos aspectos fundamentales de su trayectoria profesional y personal, especialmente de aquellos vinculados a la idoneidad ética.

Por ello, es recomendable que el mecanismo de evaluación **incluya la posibilidad de que cualquier persona pueda presentar a la Junta Nominadora objeciones, tachas o denuncias vinculadas a candidaturas específicas**, debidamente sustentadas; y que estas sean debidamente analizadas, discutidas, y resueltas, garantizando el derecho de defensa de la persona aludida, y motivando la decisión. En ciertos casos, dependiendo de la gravedad de las alegaciones, es importante que se prevea que la Junta Nominadora tiene el deber de solicitar indagar o investigar a profundidad los hechos, solicitando información adicional al denunciante, a entidades públicas o privadas, o incluso a la persona candidata, si fuera necesario.

Las entrevistas, audiencias o comparecencias públicas son un espacio en el que puede sacar provecho de la participación ciudadana, a través de diversos mecanismos. Uno de ellos, **es la invitación a las organizaciones civiles y la academia, a presentar propuestas de**

preguntas a ser formuladas a las personas candidatas. Dichas propuestas **pueden ser retomadas por los/as miembros de la Junta Nominadora, o bien, puede reservarse un espacio dentro de la entrevista para formular preguntas propuestas por la ciudadanía**, e integradas en un *banco* de preguntas. La publicación de estos aportes ciudadanos también coadyuva a elevar el nivel de las entrevistas, y pueden ser retomados en otros procesos de selección en el futuro.

Otra manifestación importante de este estándar es la realización de **veedurías ciudadanas al proceso de selección**. Es recomendable que la Junta Nominadora permita un escrutinio amplio a través de estos mecanismos, tanto por parte de los sectores sociales nacionales, como de entidades y organismos internacionales.

Finalmente, la participación ciudadana puede expresarse en la posibilidad de que los ciudadanos y ciudadanas (y no solo las personas candidatas) puedan impugnar o solicitar la reconsideración de ciertas decisiones adoptadas por la Junta Nominadora, sea ante dicha instancia, o utilizando mecanismos de control judicial. Un ejemplo del último supuesto, es la regulación de un proceso especial de impugnación de designaciones ante el Consejo de Estado en Colombia.

Recomendaciones vinculadas al estándar de igualdad y no discriminación

Promover la participación de las mujeres en el proceso de selección es fundamental para construir sistemas de justicia que sean democráticos hacia el interior. Para ello, es necesario remover barreras invisibles que impiden, dificultan, ralentizan o desaniman esta participación, las cuales muchas veces se camuflan bajo requisitos y procedimientos aparentemente neutrales³⁴. Uno de tales factores, es el fenómeno de la *autoexclusión*, que desanima a mujeres calificadas y con los perfiles profesionales adecuados, a presentar sus candidaturas a este tipo de procesos de selección.

Por ello, es importante que desde todos los actores involucrados, y especialmente desde la Junta Nominadora como órgano colegiado, se adopten medidas concretas para promover la participación de abogadas calificadas en el proceso de selección. Entre estas medidas, se encuentran pronunciamientos públicos, o la realización de actividades de promoción del proceso en los colegios profesionales y facultades de ciencias jurídicas, asociaciones de juezas y magistradas, etc.

Asimismo, es de gran importancia que se realicen una preparación adecuada de la etapa de entrevistas públicas, mediante la elaboración y aprobación de un protocolo de entrevistas, y de un banco de preguntas, que establezca criterios objetivos de calificación, y que reduzca al mínimo posible la discrecionalidad en la asignación de los puntajes, pues es en esta etapa en que se ha advertido la existencia de mayores barreras para la designación de mujeres.

Este protocolo y las preguntas deben ser analizadas desde una perspectiva de género, y debe alentarse a la ciudadanía a incluir esta perspectiva en sus análisis y veedurías, para

³⁴ Sobre estos obstáculos, y la forma en que varios países de la región los han enfrentado, ver DPLF y varios, *La participación de las mujeres en los sistemas de justicia en América Latina*, 10 de marzo de 2022, disponible en línea: [https://www.dplf.org/sites/default/files/participacion_de_las_mujeres_en_los_sistemas_de_justicia_en_americ\(latina\)_2022.pdf](https://www.dplf.org/sites/default/files/participacion_de_las_mujeres_en_los_sistemas_de_justicia_en_americ(latina)_2022.pdf)

evitar que los sesgos y estereotipos de género puedan filtrarse en las preguntas, y en el tratamiento que se otorga a las mujeres candidatas durante el desarrollo de las entrevistas, por ejemplo, a través de repreguntas o de la duración de esta.

Incorporar preguntas orientadas a conocer la capacidad de las personas aspirantes -con prescindencia de su género- para aplicar un enfoque de género, es también una medida que coadyuva a evaluar no solo sus conocimientos jurídicos en materia de estándares internacionales vinculantes para Honduras, sino también su vocación democrática y de respeto por los derechos humanos.

La composición equilibrada o paritaria del órgano elector -la Junta Nominadora-, es también una medida que puede promover -aunque no garantizar- la mayor participación de las mujeres en el proceso de selección. Es recomendable que el número de mujeres que la integran sea cuando menos de la mitad de su composición total.

Incorporar medidas afirmativas en el proceso de selección es también recomendable para lograr una mayor representación de las mujeres en la CSJ. La aprobación de una cuota de género que garantice un número mínimo de mujeres electas es una medida de este tipo, pero no la única.

Por ejemplo, la creación de listas separadas de candidatos y candidatas, por orden de méritos, antes de la elaboración de la nómina final, es una medida positiva que visibiliza las capacidades de las mujeres postulantes, que puede complementarse con la elaboración de la nómina final de forma intercalada con integrantes de ambas listas, empezando con una mujer.



