



Las faltas disciplinarias en el ámbito judicial

Mgter. Alberto Hassim González Herrera
 Defensor Público, Instituto de Defensa Pública
 Órgano Judicial de la República de Panamá.
 Correo electrónico: alberto.gonzalez@organojudicial.gob.pa

Las faltas disciplinarias en el ámbito judicial

Recibido: Enero 2022

Aprobado: Abril 2022

Resumen

La Ley N°53 de 27 de agosto de 2015 además de adoptar una nueva regulación de la Carrera judicial en la república de Panamá, establece las conductas constitutivas de faltas disciplinarias y las sanciones aplicables a los servidores judiciales que incurran en ellas; así como la Jurisdicción especial encargada de juzgarlas.

Abstract

The Judicial career law, establishes behaviors constituting disciplinary offenses and sanctions applicable to judicial servants in Panama republic; as well as the jurisdiction in charge of applying them.

Palabras Claves

Falta disciplinaria, servidor judicial, sanciones.

Keywords

Disciplinary offense, judicial servant, sanctions.

Introducción

La necesidad de reprimir las faltas disciplinarias resulta indispensable en el ámbito jurisdiccional, de caras a cumplir con la misión, visión y valores del Órgano Judicial; frenar los comportamientos inapropiados con la aplicación de sanciones a los servidores que se apartan del correcto desempeño y prestación del servicio, es lo que promueve la Ley de Carrera Judicial Ley 53 (2015) a través de la Jurisdicción Especial de Integridad y de Transparencia.

Establece el texto de la citada ley de Carrera Judicial, un catálogo de faltas leves, faltas graves y faltas gravísimas, al igual que las sanciones, que van desde la amonestación pública hasta la destitución del cargo.

La Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia encargada de juzgar las

faltas e imponer las sanciones se conforma de los siguientes entes: el Tribunal Especial, la Unidad Especial de Investigación y la Defensoría Especial. Cada ente actuará realizando las tareas de investigación, defensa y juzgamiento de los servidores judiciales.

Derecho Disciplinario Judicial

Dentro de las modalidades de ordenamientos dirigidos a regular la conducta de las personas en cada Estado, contamos diversas manifestaciones del Derecho Sancionador. De ellas, una es el Derecho Disciplinario viene a modelar la conducta de los servidores públicos. Al respecto comenta Gómez (2012): “Constitucionalmente dicha referencia viene soportada por los fines y objetos de cada especie del Derecho Sancionador, como lo son el Derecho Penal, el Derecho Contravencional, el Impeachment, el Derecho Correccional y el Derecho

Disciplinario” (p. 62).

Este último, el Derecho Disciplinario, luego de la expedición de la Ley N°53 (2015) que regula la Carrera Judicial, adquiere la nueva característica de apartarse de cualquier nexo con el Derecho Administrativo Sancionador por contar con una normativa propia, entes propios y dirigirse a determinado grupo de servidores públicos. Con base en la modalidad de proceso especial por faltas disciplinarias y éticas, se da un giro de 180 grados en el Derecho Disciplinario Judicial panameño; el proceso disciplinario regulado por el Código Judicial (2001) autorizaba a la unidad nominadora o superior jerárquico a investigar, juzgar y sancionar a los subalternos denunciados por faltas. Este modelo autoritario, discrecional, subjetivo y lesivo del derecho fundamental al proceso debido, a tribunal independiente e imparcial sigue vigente hasta que el Tribunal Especial de Integridad y de Transparencia se constituya de conformidad con el artículo 308 de la Ley 53 (2015).

Tenemos entonces, que el Derecho Disciplinario Judicial es un conjunto de disposiciones legales que determinan las faltas y las sanciones aplicables a los servidores judiciales que incurran en estas, por el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, previa realización de una investigación por la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, con asistencia letrada particular o por la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia.

Subraya Ramírez (2008) que: “El objeto del Derecho Disciplinario es “la conducta”, y el instrumento para encauzarla es “el deber” (p. 81).

Presenta el Derecho Disciplinario Judicial

panameño las siguientes características:

A. Es autónomo. La autonomía emana de la Ley 53 (2015) que crea disposiciones adjetivas reguladoras de un procedimiento especial, el artículo 1 puntualiza lo siguiente: “Instituir la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia del Órgano Judicial para el conocimiento de las faltas, a través de la aplicación del procedimiento y las sanciones previstos en esta ley”. Entre las disposiciones relativas al desempeño desviado clasifica las faltas disciplinarias de los artículos 190 a 192 y de los artículos 196 a 201 determina las sanciones. Con el establecimiento la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia se cumple lo que propone la doctrina que debe existir un “...órgano independiente de control disciplinario” (Ramírez, 2008, p. 58).

B. Es especializado y exclusivo. Emanado de los preceptos anotados y del artículo 196 de la Ley 53 (2015) que resulta aplicable a los servidores judiciales permanentes, temporales u ocasionales que se desempeñan en el Órgano Judicial, independientemente de la calidad como hayan ejercido funciones: principales, suplentes, interinos, itinerantes o encargados de los puestos que ocupan. Comprende a los magistrados y jueces, personal de despachos judiciales, servidores administrativos, defensores públicos, abogados de la Oficina de víctimas del delito, personal de apoyo de la defensa pública y demás profesionales que laboran en la institución. El régimen disciplinario se dirige a servidores del Órgano Judicial desde el inicio de funciones hasta la renuncia o destitución del cargo. Ello, en virtud de la relación especial de sujeción que deriva de lo dispuesto por la

Constitución (2004) artículo 18 dispone: “Los particulares sólo [sic] son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de éstas”. Asimismo, el artículo 64 de la Ley 53 (2015) complementado la necesidad de ofrecer un servicio público de resolución de conflictos óptimo, señala los deberes generales que deben observar los servidores judiciales, entre estos: cumplir y hacer cumplir la Constitución (2004); realizar personalmente su labor, de forma competente, leal, y moral en el servicio; llenar el formulario en el primer mes de cada año, bajo la gravedad de juramento, en el que conste el detalle de su estado patrimonial; brindar un trato oportuno, atento, amable y cortés a los usuarios en su calidad de destinatarios de la labor del Órgano Judicial; guardar estricta reserva sobre la información o documentación confidencial de que conoce en virtud o con ocasión del servicio que presta; atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legal o reglamentariamente establecidos; rechazar pagos o favores que ofrezcan los particulares, como contribución o recompensa por la ejecución de acciones inherentes a su puesto de trabajo, entre otros. Los deberes constituyen aquellos comportamientos que deben observar todos los servidores judiciales, sino lo hacen dan margen a la denuncia, apertura de investigación, juzgamiento y sanción por falta de cumplimiento. La mayoría de los deberes van a encontrar una falta leve, una falta grave o una falta gravísima que los contempla.

C. Es una manifestación de Derecho

Público. Por haberse emitido el régimen disciplinario mediante ley orgánica, dentro de la Ley 53 (2015), como institución del Estado que ofrece un servicio público y se dirige a servidores que lo prestan, el Derecho Disciplinario es una manifestación del Derecho Público.

D. Es una especie de Derecho Sancionador. En efecto, las normas dirigidas a sancionar a los servidores del Órgano Judicial por faltas, como parte del Derecho Disciplinario Judicial son una de las especies del Derecho Sancionador.

En Colombia, le denominan Derecho Disciplinario Jurisdiccional por la naturaleza de los órganos encargados de aplicarlo, el que aplica la jurisdicción disciplinaria, ejercido por la Sala Jurisdiccional del Consejo Superior de la Judicatura y sus correspondientes Consejos Seccionales sobre los funcionarios judiciales, y, el que aplica la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, respecto los congresistas (Ramírez, 2008, pp. 71-72).

Como puntualiza Gómez (2012): De manera clara se ha dicho que la función del Derecho Penal es la protección de bienes jurídicos, y la del Derecho Disciplinario, es el aseguramiento de los deberes funcionales (p. 125). Se asemeja el Derecho Disciplinario al Derecho Penal por la aplicación de sanciones, previa realización de conductas descritas como como faltas o tipos disciplinarios; tomando en cuenta las categorías de tipicidad, antijuricidad y de culpabilidad.

Faltas disciplinarias

Subraya el autor antes citado que, los tipos disciplinarios son de sujeto activo determinado, expresan el quebrantamiento de

deberes funcionales por parte de servidores públicos (p. 66). A la vez, comenta Gómez (2012) que: "...los tipos de ilicitud, son, por norma general, tipos de mera conducta, es claro que la noción de desvalor de acción toma singular importancia en la noción del ilícito personal, como se viene destacando en la doctrina nacional disciplinaria" (pp. 121-122).

De igual manera, las faltas disciplinarias son tipos abiertos, indeterminados y de autoría pues no existe una descripción cerrada ni precisa, se suelen completar con otras normas y solo pueden incurrir en ella los sujetos actuando por sí mismos. En virtud de ello no existen partícipes en las faltas.

El catálogo de faltas previstas por la Ley 53 (2015) procura el cumplimiento de los deberes por todos los servidores judiciales.

Las faltas disciplinarias buscan mantener al margen de comportamientos cuestionables a los servidores públicos, procurando el actuar honesto y desempeño correcto de sus deberes y atribuciones legales. Como destaca Ramírez (2008): "...la falta disciplinaria busca proteger la diligencia, eficacia, eficiencia y moralidad de la función pública; por lo anterior cualquier estudio del derecho disciplinario debe tener claro cuál es el objeto de la ética y la moral" (p. 80).

Frente al anterior régimen de correcciones disciplinarias previsto en el Código Judicial (2001), el enunciado por la Ley 53 (2015) presenta interesantes similitudes puesto que mantiene muchas de estas conductas como faltas.

Tenemos que el Libro Primero del Código Judicial (2001), en el artículo 286 precisaba

como faltas o correcciones disciplinarias las siguientes conductas:

1. El faltar de palabra, por escrito o de obra, a sus superiores;
2. Faltar al despacho más de tres días en un mes o más de un lunes en el mismo lapso sin causa justificada;
3. Ser denunciados por negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales y se comprobare el cargo;
4. Dar a las partes o terceras personas, opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos, que puedan ser motivo de controversia, si se comprueba el cargo;
5. Dirigir al Órgano Ejecutivo o a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos;
6. Tomar parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales;
7. Censurar injustificadamente por escrito o verbalmente la conducta oficial de otros jueces o magistrados o agentes del Ministerio Público;
8. Sugerir a jueces y tribunales la decisión de negocios pendientes en juicios contradictorios o en causas criminales, salvo cuando la ley así lo disponga;
9. Sugerir a jueces y tribunales subalternos el nombramiento de una determinada persona; y
10. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones o faltar al cumplimiento de los deberes que el Código Judicial (2001) otros códigos y leyes tengan establecidos.

Asimismo, los artículos 185 y 191 contemplaban faltas y sanciones aplicables a secretarios y demás servidores de despachos judiciales. Señala el artículo 185 lo siguiente:

“Se prohíbe a los secretarios y demás subalternos solicitar o recibir dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo, salvo los que expresamente autorice la ley”.

La violación de este artículo será sancionada con multa de diez balboas B/.10.00) a cincuenta balboas (B/.50.00) por el jefe del despacho respectivo”.

Dispone el Código Judicial (2001) artículo 191:

Todos los empleados judiciales deben guardar reserva sobre las resoluciones que hayan de dictarse en los procesos mientras no sean refrendadas por el secretario.

Los que violen esta prohibición serán sancionados por su respectivo superior con multa de veinticinco balboas (B/. 25.00).

Estas faltas previstas por el citado código han sido derogadas por la Ley 53 (2015). las mismas describían las conductas, puntualizaban la sanción y le imponen al superior (juez o tribunal) el deber de aplicar las multas respectivas a los responsables.

El Código Judicial (2001) artículo 447 enuncia veintidós (22) reglas de ética judicial que debían observar y cumplir los funcionarios del Órgano Judicial y del Ministerio Público. La mayoría de estas reglas eran de cortesía elemental, algunas prohibitivas de no hacer, otras de incompatibilidades e inhabilidades de los servidores. El margen de discrecionalidad conferido a la autoridad nominadora que le correspondía el admitir la acusación o queja contra algún servidor judicial, investigarlo y juzgarlo por las faltas cometidas era amplísimo.

En la Ley de Carrera Judicial (2015) el legislador clasificó las faltas en leves, graves y gravísimas. Las faltas leves las describe el artículo 190 de la siguiente manera: Incurren en faltas leves los servidores judiciales cuando:

1. Se ausentan del lugar de trabajo sin causa justificada, por dos días en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente los plazos establecidos en la ley para realizar sus labores.
3. Incumplan la obligación de remitir el informe periódico de gestión o estadístico de la relación de expedientes en el tribunal o despacho.
4. Sean desconsiderados en su trato a iguales, superiores, inferiores, servidores que ante ellos actúen o ciudadanos en general, por razón del servicio que prestan.
5. Incumplan el deber de prestar declaración jurada de su patrimonio.

De las 5 faltas leves enunciadas, la contenida en el numeral 2 relativa a la falta de cumplimiento sin justificación de los plazos legales, constituye un tipo abierto de falta disciplinaria, que hace imperativo señalar que término legal previsto por el procedimiento respectivo se ha desatendido.

Las demás faltas son tipos cerrados, cada situación enuncia la conducta concreta en que se podría incurrir, sin necesidad de acudir a otra disposición legal a efecto de completar la misma. El numeral 1 alude a la prohibición de ausentarse del lugar de trabajo sin causa justificada dos días en un mes; el numeral 3 a la falta de cumplimiento en la remisión de informe periódico de gestión o estadístico de la relación de expedientes en el tribunal o el despacho; el numeral 4 la relativa al trato desconsiderado (descortés o descomedido) a iguales o pares, superiores, inferiores o

subalternos, servidores que ante ellos actúen o ciudadanos en general, por razón del servicio que presta. La del numeral 5 la de no presentar la declaración jurada de su patrimonio. Todas estas faltas ponen de manifiesto la desatención a los principios éticos de: responsabilidad institucional, cortesía, integridad y diligencia; previstos en el Código de Ética Judicial (2008) artículo 203. De igual manera, la falta de observancia de los deberes generales descritos por el artículo 64 de la Ley 53 (2015) podría acarrear responsabilidad.

Conforme el artículo 197, de la ley antes citada las sanciones por este tipo de falta será la amonestación pública o la multa.

Las faltas graves las prevé el artículo 191 de la ley, se verifican cuando los servidores judiciales:

1. Ausentarse del lugar de trabajo sin causa justificada, por más de tres días, en el curso de un mes.
2. Incumplir injustificadamente las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
3. Incumplir los actos procesales o administrativos que deben llevarse a cabo con audiencia pública.
4. Retrasar injustificadamente la tramitación de los asuntos que conozcan, siempre que se compruebe esta falta.
5. Incurrir en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplir los niveles satisfactorios de desempeño, según resulte de la tramitación correspondiente con arreglo a las normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación del desempeño.
6. Obstaculizar el ejercicio de las funciones auditoras o evaluadoras del desempeño.
7. Abstenerse injustificadamente de diligenciar y decidir las situaciones

procesales o administrativas planteadas en los expedientes o en labores que son de su conocimiento.

8. El personal de apoyo judicial o administrativo desobedecer las órdenes o instrucciones verbales o escritas de su jefe, emitida en el ejercicio de sus competencias y referidas a funciones o tareas propias del puesto de su trabajo, salvo las que sean manifiestamente inconstitucionales o ilegales.
9. Retardar, omitir o rehusar injustificadamente actos propios de su cargo o instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas no violen la Constitución Política o la ley.
10. Dirigir a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos.
11. Excederse o abusar de su autoridad con ciudadanos, instituciones, subordinados y el resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados o agentes del Ministerio Público.
12. Revelar fuera de los casos legalmente establecidos, hechos o actos de los que conocen con ocasión de o en el ejercicio de su función.
13. Actuar con negligencia en la custodia de documentos bajo su responsabilidad que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
14. Utilizar indebidamente, en provecho propio o para fines de especulación, documentación, informes, materiales y/o equipos de trabajo.
15. Ocasionar intencionalmente daños o pérdidas de bienes, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder en razón de sus funciones.
16. Conceder entrevistas privadas, a puerta cerrada, y escuchar argumentos o comunicaciones destinados a influir en una actuación judicial.

17. Escoger a los curadores, síndicos, depositarios, peritos y otras personas que deban intervenir como auxiliares de la Administración de justicia, mediando nepotismo o favoritismo.
18. Nombrar servidores judiciales en los cargos de partidores, depositarios de bienes u otros, que sean materia de procedimiento judicial o administrativo, salvo las excepciones de ley.
19. Desempeñar los cargos de partidores, depositarios de bienes que sean materia de procedimiento judicial o administrativo o cualquier otro, cuando dicho nombramiento les corresponda a los despachos judiciales, de instrucción o a las partes en el proceso, salvo las excepciones de ley.
20. Utilizar el tiempo y los recursos del Estado en beneficio propio.
21. Introducir o portar armas de cualquier naturaleza durante la jornada laboral, sin estar autorizado para ello.
22. Faltar de palabra, por escrito o de obra, el respeto a superiores, inferiores o iguales o censurar injustificadamente su conducta oficial.

En el caso de determinación de la mora en el cumplimiento de los deberes, se tomará en consideración la actividad desplegada por el servidor judicial al que se le ha abierto el expediente disciplinario, en el despacho donde se desempeña y las condiciones generales del Tribunal.

Estas faltas graves presentan similitud con algunas faltas leves, dado que el ausentarse del lugar de trabajo durante más de tres (3) días sin causa justificada (numeral 1); dirigir a servidores públicos o corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos (numeral 10); excederse o abusar de su autoridad con ciudadanos, instituciones,

subordinados y el resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados o agentes del Ministerio Público (numeral 11).

Las sanciones aplicables por faltas graves podrían ser de multa o suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por dos (2) meses.

Las faltas gravísimas contenidas en el artículo 192 se dan cuando los servidores judiciales:

1. Infrinjan las incompatibilidades establecidas la Ley 53 (2015).
2. Se afilien o tomen parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales o cualesquiera consultas o plebiscitos populares de carácter oficial.
3. Marquen la tarjeta de tiempo de otra persona al iniciar o terminar la jornada de trabajo.
4. Dirijan órdenes o presiones de cualquier tipo en asuntos cuya resolución de corresponda a los tribunales competentes.
5. Falten al despacho sin causa justificada más de dos lunes en el curso de un mes o más de seis en el curso de un año: teniéndose como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
6. Den a las partes o terceras personas opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos.
7. Porten o usen injustificadamente sustancias ilícitas que produzcan dependencia física o psíquica, o asistan en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes a sus labores.
8. Sugieran a jueces y tribunales la decisión de negocios pendientes.
9. Nombren o contribuyan al nombramiento para un cargo judicial, a una persona que

- esté comprendida en las prohibiciones que establece la Constitución Política o la ley.
10. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, habiendo sido sancionados en el año anterior por esa misma falta.
 11. Cometan o participen en la comisión de cualquier delito doloso, siempre que haya sido declarada su culpabilidad por sentencia firme.
 12. Soliciten o reciban dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo, salvo las excepciones de ley.
 13. Revelen hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o en ocasión de esta, que causen algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier otra persona.
 14. Omitan la motivación de las sentencias y autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento.
 15. No se presenten a ocupar el cargo una vez transcurrido el término de la licencia que le haya sido concedida o de la prórroga, sin causa justificada.
 16. Utilizar la condición de servidor judicial para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

Las faltas gravísimas anotadas revisten la desatención de deberes, el actuar doloso u omisivo en el que no pueden caer los servidores judiciales.

Las sanciones por la comisión de faltas gravísimas pueden ser de suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por tres (3) meses o destitución.

La mayoría de estas faltas no requieren la

producción de un resultado, constituyen faltas semejantes a los delitos de mera actividad, delitos de infracción de deber y delitos de peligro abstracto donde basta la realización de la conducta prohibida sin necesidad de afectación o lesión concreta.

Se tienen como faltas de mera actividad pues generan la aplicación de la sanción por el solo hecho de cometerla. Así, como los delitos de mera actividad donde no es necesario un resultado, basta que el agente realice la acción descrita como delito (poseer armas ilícitas o drogas) genera la posibilidad de sanción penal.

Las faltas disciplinarias dan muestras que los servidores judiciales no se ajustan a cumplir con los deberes impuestos por el ordenamiento jurídico. Del mismo modo, los delitos de infracción de deber son acciones penadas por la falta de cumplimiento de un deber que tiene un servidor público o un garante en un momento determinado, no obrando como se espera de él u omitiendo una obligación legal.

A la vez, resultan las faltas disciplinarias manifestaciones de peligro abstracto, pues, no hay generación de afectación a un bien jurídico concreto sino una amenaza a la correcta prestación de servicios públicos.

Sanciones

Sobre las sanciones comenta Ramírez (2008) que: “La sanción disciplinaria tiene una eminente función preventiva, produce un efecto de advertencia. La función de correctiva de la sanción hace parte de la preventiva. La función preventiva como género comprende la prevención general negativa y la prevención general positiva” (p. 84).

En el ámbito judicial panameño los servidores sujetos por la calidad de sus

funciones y deberes judiciales podrían ser sancionados por incurrir en faltas. La Ley 53 (2015) establece en el artículo 197, las sanciones aplicables por las faltas en las que incurran los servidores judiciales.

Por faltas leves se aplican las sanciones de amonestación pública o multa. Son sanciones alternativas, si se aplica amonestación pública, ella excluye la posibilidad de imponer multa, y si se impone multa no se puede amonestar al servidor judicial.

La amonestación pública consiste en un llamado de atención escrito al sancionado, dejando constancia en su registro personal.

La multa consiste en el pago al Fisco de una cantidad determinada de dinero, que oscila entre el 10% y el 25% de la remuneración mensual que devengue la persona sancionada.

Por faltas graves procede la aplicación de multa o la suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por dos (2) meses. Son sanciones alternativas, si se aplica la multa no puede aplicarse la suspensión del cargo junto con la privación del derecho al salario.

La suspensión sancionatoria o suspensión del cargo conlleva que el servidor sancionado se le podría impedir el ejercicio del cargo hasta por dos (2) meses o de manera definitiva, incluyendo el no pago de salario. Es esta última modalidad de sanción, una sanción de tipo conjunta por privar al sancionado del derecho a trabajar y de percibir salario.

De tratarse de faltas gravísimas, las sanciones a aplicar serían: suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por tres (3) meses o destitución.

La destitución que es la más severa de las sanciones consiste en la cancelación del título y pérdida del cargo, que excluye la posibilidad de reingresar a la carrera judicial y a los cargos judiciales señala el artículo 197 numeral 4.

Agravará la sanción al servidor judicial o disciplinado, el que exista sentencia firme declarando que actuó con dolo, fraude o arbitrariedad lo que genera la destitución del cargo que ocupe.

Asimismo, si el servidor juzgado en los últimos dos (2) años resulta sancionado por falta grave o gravísima y se hace acreedor a nueva sanción perderá el cargo. Lo mismo ocurrirá cuando se cometa por el servidor judicial dentro del lapso establecido tres (3) faltas leves, establece el artículo 199.

También, impone el artículo 197 de la ley antes citada, al Tribunal Especial de Integridad y de Transparencia, al aplicar las sanciones a los servidores judiciales el seguir los principios de necesidad y proporcionalidad.

El principio de necesidad conlleva la consideración de evaluar si resulta pertinente la sanción al disciplinado por la falta cometida, puesto que la misma debe servir de ejemplo al resto del recurso humano de la institución y la sociedad que deben cumplirse las obligaciones de los cargos, el actuar apegado a la ley y sin incurrir en faltas.

En tanto, el principio de proporcionalidad resulta reiterado, pues lo consagra la Ley 53 (2015) artículo 150, numeral 12 implica la aplicación de la sanción en consonancia con la gravedad de la falta acreditada.

Antes de concluir, es menester destacar que, en todo proceso disciplinario donde se

pretenda aplicar sanciones por faltas, no puede soslayarse la observancia de principios rectores destaca (Sheffer, 2011). Reconoce la citada ley los principios de: debido proceso legal, la presunción de inocencia, legalidad, tipicidad de las causales y sanciones correspondientes y de proporcionalidad entre el hecho cometido y la sanción aplicada.

El Derecho Disciplinario Judicial contribuirá a elevar el nivel del servicio público de resolver conflictos y como subraya Ordóñez (2010):

En esta perspectiva, el Derecho disciplinario constituye un elemento, ciertamente necesario, pero no único del control sobre los jueces. Sólo si funcionan los procedimientos de selección y promoción de los buenos jueces y siempre que el Derecho disciplinario se articule teniendo presente a los jueces cumplidores, será efectivo y disuasorio para los malos jueces; de hecho, el Derecho disciplinario no deja de ser complementario de la vía en principio más estricta y disuasoria del Derecho penal (p. 87).

Conclusiones

La Ley 53 (2015) ha establecido un procedimiento especial para que sean juzgados los servidores que incurran en faltas disciplinarias leves, graves o gravísimas y sancionados previa la realización de la investigación y el juzgamiento respectivo.

Las faltas conllevan la aplicación de sanciones como: la amonestación, la multa, la suspensión y la destitución del cargo.

Al aplicar las sanciones el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia deberá observar los principios de necesidad y proporcionalidad.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo 523 de 2008 [Corte Suprema de Justicia]. Por el cual se aprueba el Preámbulo y el Texto del articulado del Código de Ética Judicial Panameño. Octubre 3 de 2008 (Panamá).
- Código Judicial (2001). Resolución N°1 agosto 30, 2001, Gaceta N°24384, (Panamá).
- Gómez, C. (2012). El Derecho disciplinario como disciplina jurídica autónoma. *Revista Derecho penal y criminología*. 33, 95, 51-68.
- Gómez, C. (2011). El Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. *Revista Derecho penal y criminología*. 32, 92, 115-154.
- Ley 53, 2015. Que regula la Carrera Judicial. Gaceta N°27856-A (Panamá).
- Ordóñez, D. (2010). La convivencia entre la ética judicial y el derecho disciplinario (vista por un juez). *Revista Jueces para la Democracia* N°68, 84-101.
- Ramírez, G. (2008). Dogmática del Derecho Disciplinario en preguntas y respuestas. Procuraduría General de la Nación.
- Sheffer, J. (2011). Principios del Desarrollo disciplinario en Panamá. Memorial del 2° Congreso Internacional de Derecho Disciplinario, 49-72.

Mgter. Alberto Hassim González Herrera

Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá (1995). Especialista en Ciencias Penales, Universidad de Costa Rica (1997). Magíster en Derecho con Especialización en Ciencias Penales, Universidad de Panamá (2005). Especialista en Docencia Superior, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Panamá (2013). Candidato a doctor en Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla, España.

Curso inicial para operadores del Sistema penal acusatorio, Instituto Superior de la Judicatura, Dr. César Augusto Quintero Correa, Panamá, 2006.

Diplomado en Derecho Penal con mención en Teoría del Delito, Instituto de Investigación

Jurídica Universidad Nacional de Pilar, Managua, 2019.

Curso Creación y administración de Cursos on line, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), Washington, 2019.

Miembro del Órgano Judicial desde el año 1993, se desempeña como Defensor público a partir del año 2001; fue Secretario del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, 2018-2020.

Actualmente es profesor especial IV, tiempo parcial en la Universidad de Panamá, Centro Regional de San Miguelito.