

Los procesos disciplinarios judiciales y su importancia en la cultura de integridad

Judicial disciplinary processes and their importance in the culture of integrity

Anadina Quirós Tejeira

Magistrada del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia

anadina.quirós@organojudicial.gob.pa

ORCID: 0009-0001-1535-5715



Recibido:septiembre 2025

Aprobado: diciembre2025

Resumen

La cultura de integridad parte del principio de que la finalidad de la función pública es el servicio eficiente a la ciudadanía, buscando el interés general por encima de cualquier interés particular, primordialmente cuando el servidor público se enfrenta a dilemas éticos o situaciones de conflicto de intereses que afectan el correcto ejercicio de la función pública y el deber funcional.

Frente a esa relación especial de sujeción que tiene el servidor judicial con el Estado, ante una cada vez más prevaleciente y mal denominada “cultura de corrupción”, donde se normalizan conductas inaceptables y que atentan plenamente contra los principios éticos mínimos, es necesario adoptar normas de conducta que obliguen al servidor a actuar conforme a principios éticos que faciliten el correcto ejercicio de sus deberes funcionales y un ejercicio adecuado del cargo. El proceso disciplinario judicial contemplado en la Ley 53 (2015), tipifica las conductas que constituyen faltas disciplinarias y las clases de sanciones a imponer, en aquellos en que se declare responsabilidad disciplinaria, reconociendo que solo deben ser objeto de procesos disciplinarios comportamientos típicos que afecten el deber funcional y en donde el disciplinado haya actuado sin ninguna causa de justificación.

El presente artículo pretende reflexionar sobre la importancia de los procesos disciplinarios judiciales en el marco de la cultura de integridad.

Abstract

The culture of integrity is based on the principle that the purpose of public service is efficient service to citizens, seeking general interest above any particular interest, primarily when public servants face ethical dilemmas or conflicts of interest that affect the proper performance of public functions and their functional duties.

Given the special relationship of subjection that judicial officials have with the State, and an increasingly prevalent and misnamed "culture of corruption," where unacceptable behaviors that fully violate minimum ethical principles are normalized, it is necessary to adopt standards of conduct that oblige judicial officials to act with ethical principles that facilitate the proper performance of their duties and the proper exercise of their office. The judicial disciplinary process contemplated in Ley 53 of 2015 defines the conduct that constitutes disciplinary offenses and the types of sanctions to be imposed in cases where disciplinary responsibility is declared. It recognizes that only typical behaviors that affect functional duties and where the disciplined person has acted without any justifiable cause should be subject to disciplinary proceedings.

This article aims to reflect on the importance of judicial disciplinary proceedings within the framework of a culture of integrity.

Palabras claves

Proceso disciplinario judicial, integridad, transparencia, deber funcional, ilicitud sustancial.

Key words

Judicial disciplinary process, integrity, transparency, functional duty, substantial illegality.

Introducción

Para una eficiente prestación del servicio público, orientado en nuestro caso a la actividad que desempeña el Órgano Judicial, es necesario reconocer la necesidad de establecer principios ético-judiciales, tal y como lo prevé la Ley 53 (2015), que regula la Carrera Judicial, implementa la jurisdicción de Integridad y Transparencia con la finalidad de lograr que la prestación del servicio de administrar justicia sea más eficiente y eficaz.

Valencia (2020), al definir el concepto cultura de integridad, señala que:

En consecuencia, la cultura de integridad implica la adopción de normas de conducta basadas en valores compartidos sobre el servicio público, especialmente cuando nos enfrentamos a dilemas éticos o a situaciones de conflicto de intereses. Por ello, incorporar una cultura

de la integridad requiere medidas complementarias, que permitan la comprensión y la interiorización de los valores en el trabajo diario de los servidores públicos y particulares con funciones públicas. (p.2)

En la implementación de esta cultura de integridad, que representa un cambio, el cual nos lleva a reforzar y exigir el cumplimiento de principios éticos como probidad, prudencia, justicia, templanza, idoneidad, responsabilidad, transparencia, igualdad, respeto, liderazgo, aptitud, capacitación, legalidad, discreción, declaración jurada patrimonial, obediencia, independencia de criterio, equidad, igualdad de trato, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de bienes del Estado, uso adecuado del tiempo de trabajo, colaboración, dignidad y decoro, honor, tolerancia y equilibrio, por parte de los servidores públicos, principios generales y particulares reconocidos taxativamente en el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, Decreto Ejecutivo 246 (2004); es necesario contar con los instrumentos jurídicos que busquen prevenir actos de corrupción, pero también se hace necesario exigirles a los servidores públicos, y en el caso del Órgano Judicial los servidores judiciales, el cumplimiento del deber funcional a fin de prestar un servicio público de calidad en la administración de justicia.

Las políticas de integridad requieren de procesos disciplinarios en donde se cumplan con los principios de legalidad, oralidad, inmediación, separación de funciones, prohibición del doble juzgamiento disciplinario, celeridad, autorregulación, transparencia y rendición de cuentas, derecho de defensa, objetividad en la investigación y proporcionalidad en la sanción; principios procesales ante las autoridades de integridad

y transparencia que contempla Ley 53 (2015), artículo 150. Teniendo presente que el proceso disciplinario judicial busca regular la conducta de los servidores judiciales con el objetivo de lograr el correcto desempeño y la eficiencia en la prestación del servicio de la administración de justicia, consideramos importante en este trabajo, analizar su función en el desarrollo de una cultura de integridad, teniendo en cuenta que la falta disciplinaria debe estar revestida del elemento denominado en la dogmática disciplinaria como ilicitud sustancial, es decir, que se afecte el deber funcional y que en el comportamiento típico se haya actuado sin justificación alguna.

1. La necesidad de los procesos disciplinarios como instrumentos para fortalecer la cultura de integridad

Es importante crear conciencia dentro de una sociedad, tanto de forma individual como colectiva, sobre la importancia del cumplimiento del deber funcional por parte de todo servidor público en estricto apego a las normas éticas, pues para lograr una adecuada prestación del servicio público, el funcionario debe actuar con eficacia y excelencia, ya que el Estado está obligado a brindar un servicio público de calidad.

El concepto de cultura de integridad ha ido evolucionando desde fines del siglo pasado. Así encontramos que en la Segunda Cumbre de las Américas que tuvo lugar en Santiago de Chile, los países del área se comprometieron a promover y consolidar la integridad y transparencia de los países de la región, como una fórmula para luchar contra la corrupción. Los Estados reconocen la necesidad de unir esfuerzos y cooperar de forma conjunta para lograr mayores niveles de equidad y desarrollo sostenible, y así lograr el desarrollo político, social, cultural

y económico de los habitantes de América. Por ello, como propone ANTAI (2025), para lograr un cambio cultural en el servicio público, es necesario que el servidor público “...conozca sus derechos, responsabilidades y obligaciones respecto al manejo de la cosa pública, sin dejar de reforzar sus valores éticos y morales que son medulares para la buena marcha de la gestión pública y constituirnos en un mejor Panamá”. (párr.8).

La Organización de Estados Americanos (OEA) (1994) se impuso la obligación de estudiar medidas destinadas a combatir la corrupción, mejorar la eficiencia de la gestión pública y promover la transparencia y la probidad en la administración de los recursos políticos.

En ese orden de ideas, para lograr una cultura de integridad, en la lucha contra la corrupción, los países deben dictar normas de conducta para prevenir conflictos de intereses, asegurar el buen desempeño de las funciones y garantizar el uso adecuado de los recursos asignados a cada funcionario o servidor del Estado. Parte de esa cultura de integridad exige al funcionario público denunciar los actos de corrupción de los que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Igualmente, se hace importante establecer las conductas que incurren en faltas disciplinarias a fin de lograr un cumplimiento efectivo de los deberes.

Para Bulla (2006),

El derecho disciplinario está directa e íntimamente relacionado con el Control Administrativo. En términos generales, podemos decir que este es la inspección, la observación, la vigilancia y la comprobación de una cosa, hecho, conducta o fenómeno que incide directa o indirectamente a la administración

pública o al servicio público. (p. 7)

Por ello, es importante la participación de la ciudadanía en esta cultura de integridad, pues al fiscalizar el servicio público, y en nuestro caso el servicio en el ámbito judicial, se da ese control necesario que busca obtener una prestación más eficiente y eficaz. Existe un catálogo de deberes por parte del servidor judicial cuyo cumplimiento tiene por objetivo garantizar la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio, con estricto apego a la constitución y a la ley.

Los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos suscribieron la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CIIC) (1996). En su preámbulo, se reconoce que:

...la corrupción socava la legitimidad de las instituciones públicas, atenta contra la sociedad, el orden moral y la justicia, así como contra el desarrollo integral de los pueblos”; también, se establece que “para combatir la corrupción es responsabilidad de los Estados la erradicación de la impunidad y que la cooperación entre ellos es necesaria para que su acción en este campo sea efectiva” (p.1).

Fue suscrita en Caracas, Venezuela, el 29 de marzo de 1996.

En Panamá fue aprobada mediante la Ley 42 (1998). En el artículo II de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (1996) se establece como propósito:

...promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Parte, de los mecanismos necesarios para

prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción;” y “Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Parte a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio. (p.2)

Así también, la Organización de las Naciones Unidas (2000) celebró la Convención de Palermo buscando mecanismos globales específicos contra la corrupción.

Posteriormente, se desarrolla la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (CNUCC), (2003) principal referente vinculante a nivel internacional en materia de lucha contra la Corrupción. Se propone que cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, formulará y aplicará o mantendrá en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción. En la Convención de las Naciones Unidas Para la Corrupción (2003) también se señala que las políticas y prácticas de prevención de la corrupción para que sean eficaces deben promover la participación de la sociedad, reflejar los principios del imperio de la ley, la debida gestión de los asuntos públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas. Estas políticas y prácticas aparecen en el artículo 5.1.

Dentro de esta perspectiva global de lucha contra la corrupción, se establecen aquellos actos específicos que constituyen corrupción e insta a los Estados que incluyan estos comportamientos como delitos en sus ordenamientos jurídicos internos. La CNUCC

fue aprobada por Panamá mediante la Ley 15 (2005). En esta Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (2003), en su prefacio, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Anan, consideró que esta convención “reiterará, la importancia de valores fundamentales como la honestidad, el respeto del estado de derecho, la obligación de rendir cuentas y la transparencia para fomentar el desarrollo y hacer que nuestro mundo sea un lugar mejor para todos.” (p.3)

En el documento antes citado, el artículo 8, se proponen buenas prácticas como son la existencia de códigos de conducta para funcionarios públicos promoviendo principios fundamentales como la integridad, la honestidad y la responsabilidad, y sobre el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas; medidas y sistemas que faciliten que los funcionarios públicos denuncien actos de corrupción a las autoridades competentes, la declaración de bienes patrimoniales y la declaración de conflicto de intereses; procedimientos disciplinarios efectivos para los funcionarios públicos que transgredan códigos y normas establecidas; y el acceso a la información pública.

Consideramos que promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos va íntimamente ligado con esa obligación de los servidores públicos de un adecuado cumplimiento de sus deberes funcionales para la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz, siendo que la tipificación de faltas disciplinarias mantiene en sus objetivos el buen funcionamiento de la Administración en la prestación del servicio. La Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, instituida con la Ley 53 (2015), a través de la

Unidad de Investigación, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y la Defensoría Especial, está a cargo de la investigación, juzgamiento, defensa y aplicación de las sanciones que corresponden a las faltas cometidas por los servidores judiciales: faltas disciplinarias leves, graves o gravísimas, tipificadas en los artículos 190, 191 y 192, y sanciones establecidas en el artículo 197, con un procedimiento establecido en la citada ley.

El Estado le exige al servidor público el cumplimiento de los deberes funcionales, por lo que el incumplimiento de dichos deberes conlleva consecuencias y responsabilidades para el servidor ya que el Estado es quien debe garantizar el buen funcionamiento del servicio público. De allí que se tipifiquen como faltas disciplinarias aquellas conductas que afectan la imagen institucional o que incidan significativamente en la calidad del servicio de la función pública.

Rodríguez, (2022), hace referencia a esa relación especial de sujeción en el derecho disciplinario.

Se resalta la relación especial de sujeción como fundamento de la existencia del Derecho disciplinario, porque es a partir de las responsabilidades y deberes adquiridos por los servidores públicos y particulares que cumplen funciones públicas que se hace necesaria una jurisdicción que tenga la potestad de sancionar a estos sujetos. Sanción que se origina con el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, entre otras. Esto, debido a que dichos sujetos deben garantizar el buen funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo

público al que se encuentran adscritos. (p.25)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2002), institución creada en el año de 1961, ha reconocido la importancia de la integridad en la administración pública para todos los países. Dentro de sus recomendaciones se destacó el rescate de los principios éticos, procedimientos para mejorar los controles internos, las situaciones de conflicto de interés, la necesidad de garantizar la rendición de cuentas, políticas públicas para un adecuado control administrativo, es decir, el fortalecimiento de forma globalizada de una cultura de integridad. Aun cuando Panamá no es miembro de dicha organización, sí forma parte del Centro de Desarrollo y del grupo directivo del programa regional de la OCDE para América Latina y el Caribe.

Observamos entonces que, tanto a nivel regional como global, los Estados reconocen la necesidad de imponer principios éticos y establecer mecanismos para exigir el cumplimiento a los servidores públicos y lograr así la excelencia en la prestación de los servicios públicos son necesarias políticas de integridad pública y una cultura de integridad. Podemos concluir entonces que la corrupción está vista como un mal de todas las sociedades modernas del mundo, por lo que es visto como un tema de interés común, lo cual abre los espacios a enfrentar esa realidad, siendo necesario implementar una cultura de integridad que luche contra la corrupción. Recordemos que en base al principio de legalidad el servidor público está obligado a ajustar su comportamiento a las reglas y leyes establecidas, y que deben acatar y actuar conforme a las leyes que rigen su conducta oficial. La Constitución Política

(2004) artículo 18 consagra este principio de legalidad al señalar: “Los particulares sólo 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.”

2. Cultura de Integridad en Panamá

El Consejo Nacional de Transparencia contra la Corrupción de Panamá (CNTCC) y su Secretaría Ejecutiva, fue creado mediante Decreto Ejecutivo 179 (2004), como organismo consultivo y asesor del Órgano Ejecutivo para las políticas públicas de Transparencia y Prevención de la Corrupción, y surgió como respuesta a las exigencias de la ciudadanía ante el incremento de malas prácticas que crean oportunidades de Corrupción; y es que su objetivo era ser un instrumento para combatir de forma efectiva y eficaz la corrupción. Aunque en un inicio estaba facultado para iniciar investigaciones administrativas, esta función le fue suprimida con el Decreto Ejecutivo 110 (2007).

Ante la necesidad de mantener un ente encargado de fiscalizar los actos de la administración pública e identificar actos de Corrupción, se creó la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información mediante la Ley 33 (2013), con autonomía funcional de forma administrativa legal y con presupuesto independiente en el ejercicio de sus funciones. Uno de los objetivos de esta institución es ser agente transformador de un cambio cultural en el servicio público. El servidor público debe conocer sus derechos, responsabilidades y obligaciones respecto al manejo de la cosa pública, y para ello se deben reforzar sus valores éticos y morales, con la finalidad de mejorar la gestión pública.

La ANTAI (2025) promueve esa cultura de integridad a través de la Academia Virtual de Ética y Transparencia, promoviendo la integridad y valores éticos en el sector público y privado, destacando la importancia de la participación ciudadana en una sociedad, para promover la transparencia y rendición de cuentas garantizando el derecho de acceso a la información pública.

La cultura de integridad contempla como políticas de integridad pública:

1. La Transparencia de las declaraciones juradas patrimoniales (artículo 304 de la Constitución Política). En el caso de los servidores judiciales, el numeral 6 del artículo 64 y 200 de la Ley 53 de 2015).
2. El identificar los conflictos de intereses que afectan la imparcialidad (Ley 316 de 2022);
3. Promover la integridad y transparencia (Ley 6 de 2002 y Ley 33 de 2013);
4. Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a la corrupción y la certeza del castigo para aquellos que incurren en delitos de corrupción (Código Penal y Código de Procedimiento Penal);
5. Transparencia y rendición de cuentas;
6. Participación ciudadana; y
7. Crear instrumentos jurídicos para lograr actuaciones con honestidad y estricto apego a la prestación de un servicio público de calidad y excelencia, que busquen eliminar malas prácticas y fortalezcan aspectos éticos.

Es en este último ítem donde resaltamos la importancia del derecho disciplinario, y en el caso de los servidores judiciales un proceso disciplinario judicial que cumpla con los principios de legalidad, oralidad, inmediación, separación de funciones, prohibición de

doble juzgamiento disciplinario, celeridad, autorregulación, transparencia y rendición de cuentas, derecho de defensa, objetividad en la investigación y proporcionalidad en la sanción. Que el servidor judicial en virtud de esa relación especial de sujeción que mantiene con el Estado queda obligado a cumplir con su deber funcional con excelencia, manteniendo buenas prácticas en el ejercicio de sus funciones. Al tomar posesión como servidores judiciales quedamos obligados a acatar y cumplir con la Constitución y la Ley. Es importante que haya mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de las normas de conducta, las cuales son de obligatorio cumplimiento para el servidor judicial debiendo responder disciplinariamente en el evento en que incurra en una falta disciplinaria.

En la Convención Interamericana Contra la Corrupción (1996), artículo III, se establece que los países deben adoptar códigos o normas de conducta orientadas a prevenir los conflictos de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios en el desempeño de sus funciones; así como controles para evitar que éstos se enriquezcan ilícitamente, y la necesidad de mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas de conducta. En la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2003), en su artículo 8.5, se establece que cada Estado Parte procurará

...establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto

de sus atribuciones como funcionarios públicos (p.17).

En esta convención también se reconoce la necesidad de incorporar al ordenamiento jurídico interno, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas.

En el caso del servidor judicial, recordemos que la Constitución Política (2004) artículo 212 establece que:

Los cargos del Órgano Judicial son incompatibles con toda participación en la política, salvo la emisión del voto en las elecciones, con el ejercicio de la abogacía o del comercio y con cualquier otro cargo retribuido, excepto lo previsto en el artículo 208.

Igualmente, la Ley 53 (2015) Que regula la Carrera Judicial, al referirse a la exclusividad del desempeño, como principio rector de dicha carrera pública, señala:

Artículo 6. Numeral 12. Principios rectores de las Carreras: Todas las carreras dentro del Órgano Judicial se regirán por los principios rectores:

(...)

12. “Exclusividad del desempeño: Los cargos del Órgano Judicial son incompatibles con la participación en la política, el ejercicio de la abogacía, el comercio y cualquier otro cargo retribuido, salvo la enseñanza universitaria”.

Es por lo que la normativa jurídica debe ir dirigida a exigirle al servidor público y en nuestro caso, al servidor judicial, el cumplimiento de sus deberes funcionales, es

decir los servidores judiciales; siendo que en la Ley 53 (2015) se encuentran debidamente establecidos como deberes generales en el artículo 64; y en el caso de magistrados y jueces, en el artículo 119.

3. Los procesos disciplinarios en el Órgano Judicial

De acuerdo con el Libro I del Código Judicial (2001), artículos 289 y 291, que hoy día se encuentran derogados, la jurisdicción disciplinaria era ejercida por el respectivo superior jerárquico si se trataba de magistrados y jueces y para el resto de los servidores judiciales, era el servidor público con facultad de hacer el nombramiento. Si bien la Ley 53 (2015), derogó el Título XII del Libro Primero del Código Judicial (2001) y entraron a regir las faltas y sanciones establecidas en dicha Ley; no fue sino hasta el 1 de marzo de 2023 que se constituyó la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, y es el lunes 3 de abril de 2023, que se comienza a utilizar el procedimiento previsto en la Ley 53 (2015), pues el trámite exigía la existencia de una Unidad Especial de Investigación, un Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y la designación de Defensores Especiales de Integridad y Transparencia, pasando de ser un procedimiento administrativo disciplinario a un procedimiento disciplinario judicial.

Es importante resaltar esta fecha ya que una vez se implementa esta Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia mediante la Ley 53 (2015) que regula la Carrera Judicial, se da inicio a la potestad punitiva disciplinaria judicial, en donde a través del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, la Unidad Especial de Investigación y la Defensoría Especial, se lleva a efecto la investigación, juzgamiento, defensa y aplicación de las sanciones que

correspondan a las faltas cometidas por los servidores judiciales debidamente tipificadas en los artículos 190, 191 y 192 cuyas sanciones están previamente establecidas en el artículo 197 de dicha Ley, en donde también se establece en debida forma el trámite del procedimiento a seguir, garantizando así el principio de seguridad jurídica en materia sancionatoria.

Para Gómez (2020), el derecho disciplinario “se configura como el mecanismo para hacer efectivo este sistema de control de los servidores públicos, que se traduce en una de las potestades sancionadoras del Estado”. (p.68)

Para este citado autor su finalidad es asegurar el eficiente funcionamiento del aparato estatal, situación que justifica la existencia de un sistema de reglas para ejercer la actividad pública que responda a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. De allí que podamos concluir que uno de los objetivos es lograr la excelencia en el cumplimiento del deber funcional y lograr eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos y en el caso del Órgano Judicial, el óptimo desempeño por parte del servidor judicial, que es uno de los objetivos de la cultura de integridad.

Sobre esa naturaleza jurídica del derecho disciplinario, consideramos oportuno citar la Jurisprudencia Constitucional expuesta en la Sentencia C-028 de 2006, de Colombia, según la cual:

El ejercicio de la potestad disciplinaria es una de las más importantes manifestaciones del ius puniendo estatal, la cual tiene como objetivo fundamental prevenir y sancionar

aquellas conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que se imponen a los servidores públicos u obstaculicen el adecuado funcionamiento de la administración pública, es decir, la potestad disciplinaria corrige a quienes en el desempeño de la función pública contraríen los principios de eficiencia, moralidad, economía y transparencia, entre otros que necesariamente deben orientar su actividad...

... el derecho disciplinario pretende garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo, ... (como se citó en Gómez, 2017, pp.122-123)

Es importante también reconocer que los procesos disciplinarios deben tomar en cuenta los elementos de tipicidad, ilicitud sustancial y culpa para determinar responsabilidad disciplinaria; y es que el incumplimiento del deber funcional requiere una afectación sustancial sin ninguna causa de justificación, lo que la dogmática disciplinaria denomina ilicitud sustancial.

En Colombia, autores como Mauricio Rodríguez y John Harley Pinzón han analizado este concepto de ilicitud sustancial.

Así tenemos que Rodríguez (2022) hace mención de este elemento al estudiar el derecho disciplinario colombiano y señala lo siguiente:

En Colombia, en la actualidad, está noción ha sido desarrollada dentro de la normatividad, pues el Código General

Disciplinario, profundizó dentro de su artículo 9º, lo concerniente con la ilicitud sustancial, así como explicó qué se debe entender por afectación sustancial. El articulado dispone que: “La conducta del sujeto disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.” (Código General Disciplinario, 2019), y que “habrá afectación sustancial del deber cuando se contraríen los principios de la función pública.” (p.36)

De lo expuesto por este autor, se concluye que la afectación del deber funcional debe ser sustancial, es decir que sea una afectación material, real y efectiva del buen funcionamiento del Estado y por tanto del servicio público.

Por su parte Pinzón (2019), al referirse al concepto ilicitud sustancial señala que:

Sin embargo, los conceptos en derecho son mucho más amplios y nutridos que las simples expresiones lingüísticas. Por ello y según la doctrina y jurisprudencia especializadas en el campo del derecho disciplinario, la ilicitud sustancial ha sido entendida como aquella conducta típica que es contraria al derecho (antijurídica), para lo cual se necesita comprobar del comportamiento típico lo siguiente: que se afecte el deber funcional y que ello haya tenido lugar sin justificación alguna. (p.39)

Los procesos disciplinarios tienen por finalidad que el servidor judicial sea responsable por aquellas conductas en donde incumplen su deber funcional y han afectado el servicio de la administración de justicia. Recordemos que el propósito de establecer

que conductas afectan sustancialmente el deber funcional, pues el propósito de la administración es lograr la prestación del servicio con calidad y excelencia.

Conclusiones

La calidad del servicio que presta el servidor judicial debe responder a los más altos estándares de eficiencia, modernización y eficacia, para lograr la excelencia institucional y la transparencia que todo Estado democrático de derecho requiere para una cultura de paz y una tutela judicial efectiva de los derechos de los ciudadanos y promover en la sociedad confianza y respeto hacia sus instituciones.

La cultura de integridad tiene por objetivo adoptar normas de conducta basadas en valores y principios éticos que coadyuven a resolver dilemas éticos y situaciones de conflicto de intereses. Para lograr el efectivo ejercicio del deber funcional es necesario que el servidor judicial conozca sus deberes, derechos y el conocimiento de que acciones constituyen faltas disciplinarias y sus consecuencias, para lo cual se debe afectar el deber funcional y haber actuado sin justificación alguna.

Referencias bibliográficas

- Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información de Panamá <https://antai.gob.pa/antecedentes/> (Consultado el 25, agosto, 2025)
- Bulla, J. (2006). Derecho Disciplinario, Temis, Bogotá.
- Constitución Política (2004), 15 de noviembre de 2004, Gaceta No.25176, (Panamá).
- Código Judicial, 2001. Resolución No.1 de 30 de agosto de 2001. Que adopta el Texto Único del Código Judicial, (Panamá)
- Convención Interamericana Contra la Corrupción. 29 de marzo, 1996. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_b-58_contra_corrupcion.pdf
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción. 31 de octubre, 2003. https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf
- Decreto Ejecutivo 246, 2004. [Ministerio de la Presidencia] Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Público que laboran en las entidades del Gobierno Central. Gaceta No.25199, de 20 de diciembre de 2004, (Panamá).
- Decreto Ejecutivo 179, 2004. [Ministerio de la Presidencia] Por el cual se crea el Consejo Nacional de Transparencia contra la Corrupción. Gaceta No. 25168 de 28 de octubre de 2004, (Panamá)
- Gómez, C. (2020). Fundamentos del

- derecho disciplinario colombiano. Universidad Externado de Colombia. Ley 42, 1998. Por la cual se aprueba la Convención Interamericana contra la Corrupción. Gaceta No.23581 (Panamá)
- Ley 15, 2005. Por la cual se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Gaceta No.25296 (Panamá)
- Ley 33, 2013. Que crea la Autoridad Nacional de Integridad y Transparencia y Acceso a la Información. Gaceta No.27275-A (Panamá).
- Ley 53, 2015. Que regula la Carrera Judicial. Gaceta No.27856-A (Panamá)
- Gómez, C. (2017) Jurisprudencia y Dogmática Disciplinarias. Nueva Jurídica.
- Pinzón, J. (2019) La ilicitud sustancial en el Derecho Disciplinario. Concepto, Evolución, Criterios Teórico Prácticos para su correcto entendimiento.

Ibañez.

Rodríguez, M. (2022). Naturaleza de derecho disciplinario: vicisitudes en la jurisprudencia para su construcción autónoma e independiente en Colombia. Ibañez.

Valencia, D. (2020). El fomento a una cultura de integridad en la administración pública colombiana. Revista Jurídica Piélagus, 19, pp. 1-26.

https://pure.urosario.edu.co/ws/portalfiles/portal/36496150/E1_fomento_a_la_cultura_de_la_integridad_en_Colombia.pdf

ANADINA QUIRÓS TEJEIRA

Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Santa María La Antigua de Panamá (1992). Postgrado en Docencia Superior; maestrías en Derecho Civil, en Derecho Comercial, en Derecho Procesal, en Derecho Penal y Procesal Penal y también una maestría en Derecho Penitenciario y ejecución de sentencias.

Desde el año 1994, inicio labores en el Órgano Judicial de Panamá, desempeñando diversos cargos, incluyendo Asistente de Magistrado de Tribunal Superior; Juez municipal mixta en varios Distritos de la Provincia de Coclé;

Juez de Circuito tanto en la jurisdicción civil con en la jurisdicción penal; Juez de Tribunal de Juicio de la Provincia de Coclé cuando se implementó el Sistema Penal Acusatorio en el Segundo Distrito Judicial; y Magistrada en el Tribunal Superior de Segundo Distrito Judicial (Coclé y Veraguas).

Actualmente, Magistrada del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, cuando se implementa la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, creada por la Ley 53 de 2015 que regula la Carrera Judicial.