



México Evalúa

CENTRO DE ANÁLISIS DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

GUÍA

para el monitoreo

de designaciones judiciales



Contenido

2 Introducción

4 Mapeo de vacantes y procesos de selección a realizarse

- 4** 1. Revisión del marco normativo
- 5** 2. Consultar las páginas de las escuelas judiciales, de los congresos locales y del Senado de la República
- 5** 3. Revisar hemerografía (notas de prensa)
- 6** 4. Consultar información en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT)
- 8** 5. Presentar solicitudes de acceso a la información

10 Monitoreo de un proceso de selección de personal judicial

- 10** 1. Dar seguimiento al proceso y a los requisitos
- 11** 2. Monitorear los perfiles de las personas aspirantes
- 17** 3. Difundir los resultados del monitoreo

19 Referencias

22 Anexos



Introducción

Para que cualquier institución pública funcione correctamente, debe contar con el personal idóneo para desarrollar las labores que exige su responsabilidad. Éste es un aspecto sensible, en particular, en los poderes judiciales.

En efecto, la idoneidad del personal, como requisito, puede ser más importante en los órganos jurisdiccionales que en otras áreas del sector público, ya que es fundamental no solamente para asegurar la eficiencia de su funcionamiento, sino también para garantizar la independencia judicial. Como dice Cossío (1996): “La existencia de mecanismos de selección claros, transparentes y basados en criterios meritocráticos es vital para garantizar el acceso a la justicia y, dado que dichos mecanismos generan un espacio de certidumbre para los funcionarios, constituyen también ‘garantías jurisdiccionales.’”

Al respecto, la [Comisión Interamericana de Derechos Humanos](#) (2013) refiere que:



Además de la publicidad de los requisitos y procedimientos, como un elemento de la transparencia a observarse en los procesos de selección, la Comisión considera 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.” (Párr. 80)



Lo más relevante para cualquier procedimiento de nombramiento y selección es que, desde una perspectiva sustancial, los Estados aseguren que éstos no sean realizados o puedan ser percibidos por la ciudadanía como decididos con base en razones de carácter político afectando la convicción de los justiciables en su actuar independiente. Para lograr lo anterior, resulta indispensable que se cumplan principios tales como la difusión previa de las convocatorias, plazos y procedimientos; la garantía de acceso igualitario e incluyente de las y los candidatos; la participación de la sociedad civil y la calificación con base en el mérito y capacidades profesionales.” (Párr. 106)

Éstos son tan sólo algunos de los estándares internacionales que definen las reglas que se deberían seguir en las designaciones judiciales y que dejan clara la impor-



tancia de realizar **procedimientos basados en elementos objetivos, con transparencia y participación ciudadana.**

Con esto en mente, en los últimos años nos hemos dedicado a monitorear varios procesos de designación de personas servidoras públicas judiciales, tanto a nivel local como federal. Para ello, desarrollamos una metodología, que fuimos completando y mejorando poco a poco. Por otra parte, varias organizaciones de alcance nacional y local han realizado esfuerzos similares de monitoreo y seguimiento de procesos de designación judicial. Si bien muchas veces esos esfuerzos no han contrarrestado la politización de las designaciones, en otras han logrado evitar que sean designadas personas no idóneas o que no cumplieran con los requisitos de la convocatoria, cuando los procesos de monitoreo se realizaron en tiempo real y contaron con suficiente tiempo para investigar los perfiles de los y las aspirantes. En

todo caso, si monitorear los procesos de designación se vuelve una labor constante, es probable que la transparencia en torno a ellos se amplíe y que se abran mayores espacios de participación ciudadana.

Ya que los medios que una sola organización puede desplegar para monitorear tales procesos son limitados, nos parece fundamental sumar esfuerzos. En este sentido, sistematizar y compartir la metodología que desarrollamos con personas, organizaciones, universidades y medios de comunicación potencialmente interesados puede ser útil. Por supuesto, esta guía es una propuesta susceptible de mejorarse con los aportes, comentarios y sugerencias de todas las personas interesadas en compartírnoslos.

Esperamos que este documento sea de utilidad y que contribuya a mejorar la calidad de la justicia en nuestro país.



Mapeo de vacantes y procesos de selección

El primer paso es identificar los procesos de selección que estén abiertos o por abrirse. Ya sea que se vaya a dar seguimiento a los procesos de designación en un poder judicial en específico o que se quiera monitorear procesos en su conjunto, se debe partir de un mapeo de los procesos en curso o próximos a realizarse.

Es importante señalar que los tiempos de los procesos de designación pueden llegar a ser muy cortos. Saber con antelación que una responsabilidad será desocupada y sometida a un proceso de designación puede hacer la diferencia en un monitoreo en tiempo real.

Nos enfrentamos, de entrada, a la dificultad de que no existe hoy en México un repositorio que identifique las vacantes actuales ni futuras en los poderes judiciales a nivel nacional, y estas instituciones tampoco suelen concentrar en una sección específica de su sitio web información sobre sus vacantes o procesos de selección.

Así, para saber cuándo y dónde van a ocurrir procesos de selección, se pueden seguir los siguientes pasos:

1. Revisión del marco normativo

Se inicia con la búsqueda y revisión de la normatividad aplicable a las designaciones judiciales. Es recomendable usar el [buscador de normatividad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#), ya que tiene la normatividad actualizada; es decir, es una fuente confiable y se puede localizar tanto normatividad federal como local.

<https://www.scjn.gob.mx/normativa-nacional-internacional>

Conviene revisar tanto la Constitución como la Ley Orgánica aplicable al Poder Judicial, y en ocasiones la Ley Orgánica del Congreso local (cuando éste interviene en la designación), con el fin de ubicar los requisitos de los aspirantes, las etapas del proceso y las instituciones responsables.

2. Consultar los sitios web de las escuelas judiciales, de los congresos locales y del Senado de la República

Toda vez que hay procesos que implican la publicación de una convocatoria por parte de los poderes judiciales, de su escuela judicial o de los congresos locales, es recomendable visitar los sitios web de estas instancias. Para las convocatorias del Senado, hay que prestar atención a las comisiones de Justicia (o su equivalente), el diario oficial o gaceta parlamentaria.

Hay procesos de designación de algunas responsabilidades, en particular de consejeros de la judicatura, magistrados o ministros, que se inician con el envío de una terna o lista de aspirantes por parte del Ejecutivo al Congreso, por lo que no se emite convocatoria alguna. En ese caso, se deberá estar atento al envío de esa terna o lista.

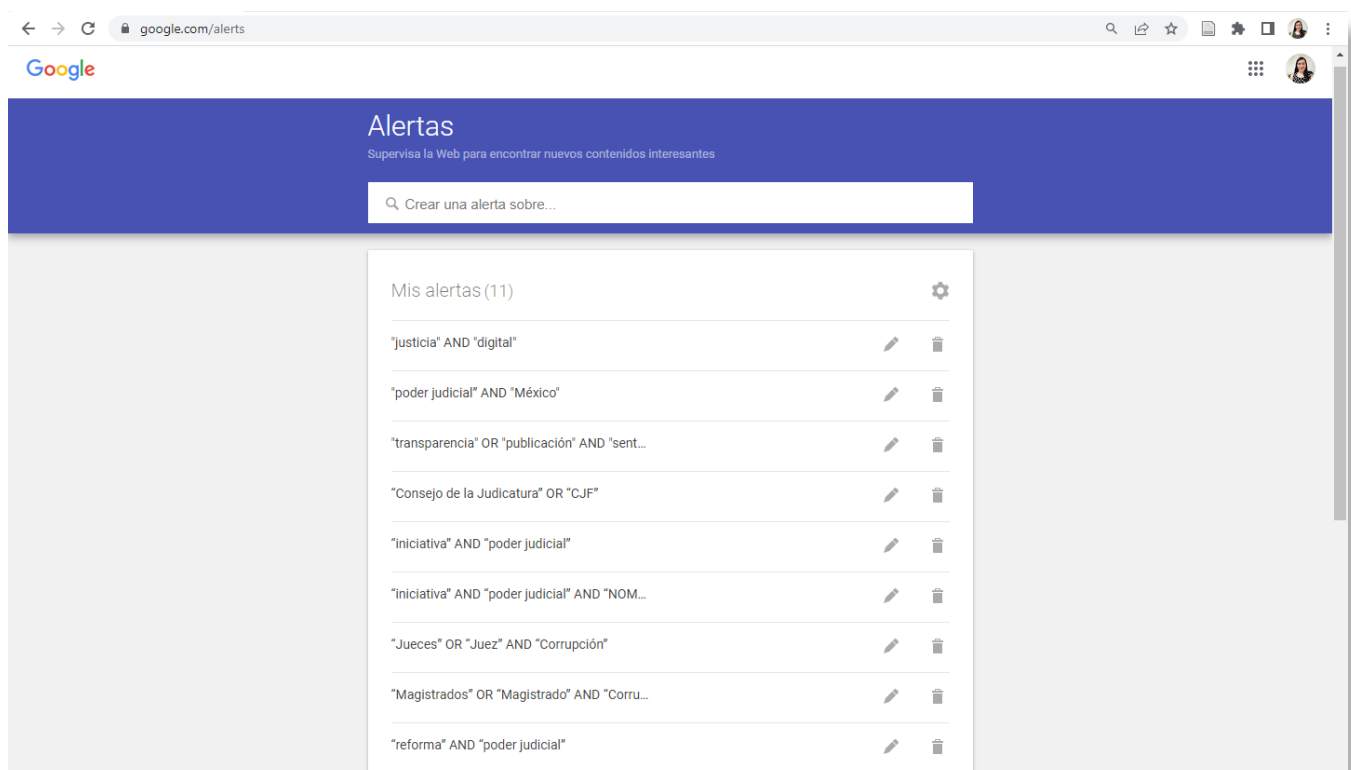
3. Revisar hemerografía

Para revisar notas de prensa, se recomienda usar la herramienta de Alertas de Google: <https://www.google.com/alerts>

Desde una cuenta de Google se puede ingresar a este servicio y generar alertas basadas en palabras o términos clave.

Algunos términos que se sugieren para crear alertas y recibir notificaciones de notas de prensa relacionadas son:

- "Designaciones" OR "Designación" AND "poder judicial"
- "Consejero" OR "Consejera" AND "designación"
- "Magistrados" OR "Magistrado" AND "designación"
- "Presidente" OR "Presidenta" AND "Tribunal" OR "Consejo" OR "Poder Judicial"
- "Jueces" OR "Juez" AND "designación"
- "Consejero" OR "Consejera" AND "renuncia"
- "Magistrados" OR "Magistrado" AND "retiro" OR "renuncia"
- "Presidente" AND "Tribunal" OR "Consejo" OR "Poder Judicial" AND "renuncia"





4. Consultar información en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT)

1. Ingresar al sitio web <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/>
2. Seleccionar la sección de información pública.
3. Seleccionar si la búsqueda es federal o a qué estado de la República corresponde.
4. Seleccionar la institución de la que se buscará información.



Nota: a las instituciones que tienen obligaciones de transparencia se les llama **sujetos obligados**, y en el caso de los **poderes judiciales no todos están nombrados de la misma manera**. En algunos casos el sujeto

obligado sí se encuentra como poder judicial; en otros existen dos sujetos obligados, uno para el Tribunal Superior y otro para el Consejo de la Judicatura, y en otros casos existe sólo el sujeto obligado del Tribunal Superior.

Una vez ingresado el sujeto obligado, se podrán observar las obligaciones generales, es decir, aquellos rubros de información que deben subir todos los sujetos obligados sin importar a qué Poder pertenecen o si son autónomos. Además, pueden consultarse las obligaciones específicas que, en este caso, serán las que corresponden únicamente a los poderes judiciales.

5. Para mapear vacantes o futuros procesos de designaciones judiciales es recomendable consultar dos obligaciones generales y dos obligaciones específicas.

The screenshot shows the 'INFORMACIÓN PÚBLICA' section of the PNT website. The page is divided into two tabs: 'Generales' (selected) and 'Específicas'. Below the tabs, there is a navigation bar with links to 'Todas las obligaciones', 'Determinaciones de autoridad', 'Informes', 'Estadísticas, evaluaciones y estudios', 'Atención a la ciudadanía', 'Indicadores', 'Organización interna y funcionamiento', and 'Uso de recursos públicos'. The main content area is a grid of 24 categories, each with an icon and a title:

CATÁLOGO Y GUÍA DE ARCHIVOS	COMITÉ DE TRANSPARENCIA	CONCESIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y AUTORIZAC...	CONCURSOS PARA OCUPAR CARGOS PÚBLICOS	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y SINDICATO...	CONTRATOS DE OBRAS, BIENES Y SERVICIOS
CONTRATOS POR HONORARIOS	CONVENIOS DE COORDINACIÓN	CURRÍCULA DE FUNCIONARIOS	DECLARACIONES PATRIMONIALES	DEUDA PÚBLICA	DICTÁMENES FINANCIEROS
DIRECTORIO	DONACIONES	ESTADÍSTICAS	ESTRUCTURA ORGÁNICA	ESTUDIOS FINANCIADOS CON RECURSOS PÚBLICOS	EVALUACIÓN Y ENCUESTAS DE PROGRAMAS FINANCIA...
FUNCIONES DE ÁREAS	GASTOS DE PUBLICIDAD OFICIAL	GASTOS EN COMISIONES OFICIALES	INDICADORES DE INTERÉS PÚBLICO	INDICADORES DE RESULTADOS	INFORMACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO

DIRECTORIO



Directorio [Obligación general]

En esta obligación se debe actualizar la información cada mes.

Sólo se podrá visualizar el directorio actual de integrantes del Poder Judicial, pero el formato pide reportar la fecha de ingreso al cargo. En el caso de personal cuya responsabilidad tenga una duración determinada por ley, esto puede ser de utilidad, porque a partir de la fecha de ingreso en la responsabilidad se puede calcular la fecha de conclusión.



Nota: tener en cuenta que en ocasiones se prevé la posibilidad de reelección o ratificación en la responsabilidad. Por ello, **conocer su fecha de ingreso no siempre permitirá saber con exactitud la de conclusión.**

PUESTOS Y VACANTES



Puestos y vacantes [Obligación general]

En esta obligación la información se debe actualizar cada mes. Se reportan las plazas de base y confianza vacantes.



Nota: el inconveniente de esta sección es que **no se actualiza en tiempo real**. Además, no se reportan las vacantes de toda la plantilla de servidores públicos; sólo los de base y confianza, regímenes de contratación que idealmente deberían ser los del personal jurisdiccional, pero esto depende de cada poder judicial.

Por ejemplo, el Tribunal Superior de Jalisco refiere:

“Se informa que el departamento de Recursos Humanos del Supremo Tribunal de Justicia del Estado **no genera listado o archivo respecto a las plazas vacantes del personal de base y/o confianza; lo anterior debido a que las plazas son designadas por los titulares de las áreas Jurisdiccionales y Administrativas**, según corresponda. Lo anterior en base a las facultades y Atribuciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus Reglamentos.”

DESIGNACIÓN DE JUECES Y MAGISTRADOS



Designación de jueces y magistrados [Obligación específica]

Esta obligación es trimestral. De acuerdo con la Ley Orgánica de Transparencia se debe reportar la información “relacionada con los procesos por medio de los cuales fueron designados los jueces y magistrados”.

El formato pide reportar la categoría que se concurra, el hipervínculo a la convocatoria, la fecha de publicación y la lista de aspirantes registrados, seleccionados y designados definitivamente. Por ello, al parecer se reportan designaciones realizadas y no necesariamente en curso, pero, de todos modos, vale la pena checar esta sección.

CONVOCATORIAS A CONCURSOS DE JUECES Y MAGIST...



Convocatorias a concursos de jueces y magistrados | Carrera judicial [Obligación específica]

Algunos poderes judiciales tienen la obligación (no dictada por la Ley General sino por la ley estatal) de reportar las convocatorias a concursos de jueces y magistrados, o los procesos de ingreso y promoción en la carrera judicial.



Nota: esta obligación no tiene un título homologado, pero se identificó con dos nombres distintos (“Convocatorias a concursos de jueces y magistrados” y “Carrera judicial”) y en ambas se publican las convocatorias. Éstas pueden servir para mapear procesos en curso, aunque no se reportan en tiempo real.



6. Se pueden utilizar filtros de búsqueda, por ejemplo, si se quiere buscar un cargo específico.

7. Los resultados se pueden consultar en la misma plataforma, aunque lo recomendable es descargarlos, ya que así es más fácil la visualización y el manejo de los datos, y la información se puede conservar.

Breve tutorial para consultar información en la PNT: <https://youtu.be/-aii0ms6MyU>

5. Presentar solicitudes de acceso a la información



Nota: para presentar una solicitud de acceso a la información (SAI) **se necesita tener una cuenta en la PNT.** Para ello sólo se requiere una cuenta de correo electrónico, y registrarse en la plataforma con correo y contraseña.

1. Ingresar a su cuenta en la PNT.
2. Seleccionar el icono "Solicitudes".

3. Dar clic en "Acceso a la información" para que se muestre el formulario a partir del cual podremos realizar una solicitud.
4. Elegir persona física o moral (en efecto, la solicitud se puede presentar a nombre de su organización).
5. Escribir un nombre o seudónimo (también se puede presentar de manera anónima).
6. Seleccionar la institución pública. Primero, indicar si es federal o local, y luego el nombre de la institución. Dar clic en "Agregar".

Se pueden agregar hasta 33 sujetos obligados en una misma solicitud. Es importante tener en cuenta que sujetos obligados análogos pueden no tener el mismo nombre en un poder judicial y otro, y en algunos casos cuentan con hasta dos sujetos por poder judicial (el Tribunal Superior y el Consejo de la Judicatura, por ejemplo). La recomendación es enviarlo a todos los sujetos obligados de un mismo poder judicial.

7. Especificar la información a solicitar.



Sugerencia: Redactar y revisar la solicitud cuantas veces haga falta, y sólo cuando se tenga la redacción final copiar y pegar en la PNT.

Vincular la petición a la existencia de un documento (y solicitarla en formato editable) suele dar buenos resultados.

A continuación, un ejemplo de solicitud real, enviada con el fin de mapear los procesos:

Atentamente se solicita que, de acuerdo con sus registros documentales, se proporcione la siguiente información:

- 1. Lista de los actuales consejeros(as) de la judicatura (o equivalentes) de este poder judicial, con la fecha de incorporación y la fecha prevista de conclusión de su cargo.*
- 2. Lista de los actuales magistrados(as) de este poder judicial, con la fecha de incorporación y la fecha prevista de conclusión de su cargo (en su caso).*
- 3. Lista de los actuales jueces(as) de este poder judicial, con la fecha de incorporación y la fecha prevista de conclusión de su cargo (en su caso).*
- 4. Cantidad de procesos de selección de consejeros(as) de la judicatura (o equivalentes) de este poder judicial que estén previstos para realizarse en el transcurso de este año y, en su caso, el periodo del año en que se realizarán.*
- 5. Cantidad de procesos de selección de magistrados(as) de este poder judicial que esté previsto se realicen en el transcurso de este año y, en su caso, el periodo del año en que se realizarán.*
- 6. Cantidad de procesos de selección de jueces(as) de este poder judicial que esté previsto que se realicen en el transcurso de este año y, en su caso, el periodo del año en que se realizarán.*

En atención al principio de máxima publicidad y la accesibilidad de la información, se solicita que los datos sean proporcionados en un formato abierto (Word o Excel).

8. Indicar un medio a través del cual se recibirá la información y las notificaciones, así como el formato en el que se necesita la información.



Sugerencia: se recomienda elegir como medio de entrega la propia PNT en formato electrónico, y las notificaciones por correo electrónico. Así se tiene un doble respaldo de notificación, y si la respuesta del sujeto obligado excede la capacidad de memoria de la PNT, se contará también con la dirección de correo electrónico (algunos sujetos obligados, en estos casos, envían la información en archivo comprimido, por correo).

9. Marcar que se leyó el aviso de privacidad.
10. Dar clic en "Enviar". Se puede descargar el acuse, en el cual, en casi todos los casos, se indica el plazo para la recepción de la respuesta del sujeto obligado.

Breve tutorial para realizar una solicitud de acceso a la información pública en la PNT: <https://youtu.be/6D-wO8U5SX5E>

Con estos cuatro pasos se puede obtener información sobre las fechas en las que concluirán algunas responsabilidades públicas y, por lo tanto, anticipar cuáles serán las futuras vacantes.



Monitoreo de un proceso de selección de personal judicial

Para monitorear un proceso de designación judicial, se pueden revisar dos aspectos: la manera en que se desarrolla el proceso en sí, y los perfiles de las y los aspirantes.

Antes de entrar en los detalles, es importante advertir: la cantidad de información que se requiere buscar para analizar estos aspectos puede ser abrumadora. Aunque tal magnitud depende, por supuesto, del número de personas aspirantes, si uno quiere monitorear un proceso conviene hacerlo en equipo. Por ello, los primeros pasos serían buscar aliados, organizarlos como equipo de trabajo y definir claramente las responsabilidades de cada uno de los integrantes. Esto último es fundamental, no solamente para evitar que varias personas revisen el mismo aspecto y que otros se queden sin revisar, sino también para asegurar la homogeneidad de la investigación (para cerciorarse, por ejemplo, de que todos alcancen la misma profundidad a la hora de revisar un mismo rubro, con base en las mismas fuentes de información). Si se llega a

acuerdos concretos antes de emprender la investigación se puede ganar mucho tiempo. Esto es especialmente importante si se pretenden ejercicios de monitoreo 'en tiempo real' con miras a incidir en el resultado de la designación, ya que, como hemos dicho, los tiempos previstos para los procesos suelen ser muy cortos.

1. Dar seguimiento al proceso y a los requisitos

1. Encontrar la convocatoria o el acuerdo que describa las modalidades del proceso

Buscar en el sitio web del Poder Judicial, del Congreso estatal o del Senado de la República la convocatoria para acceder a la responsabilidad (si es que el proceso implica una convocatoria, porque si no la prevé, se puede buscar el acuerdo del órgano legislativo que define sus modalidades).

2. Realizar una línea de tiempo de las etapas del proceso

Tras la revisión de la convocatoria o del acuerdo con las modalidades del proceso, recomendamos trazar una línea del tiempo o una tabla que resuma cada etapa prevista en la convocatoria, con fechas, actores, los elementos a los que se dará publicidad y los posibles espacios de participación ciudadana. La idea es tener de manera muy clara y esquemática de cómo se debería desarrollar el proceso.

3. Listar los requisitos para ocupar la responsabilidad, establecidos en la convocatoria y/o el acuerdo con las modalidades del proceso

4. Contrastar las modalidades de la convocatoria o el acuerdo con lo previsto en la normatividad

Revisar la Constitución, la Ley Orgánica del Poder Judicial (en su caso, la Ley de Carrera Judicial) o reglamentos respectivos para cerciorarnos de que el desarrollo del proceso y los requisitos previstos en la convocatoria o acuerdo están en conformidad con la norma.

5. Monitorear las etapas del proceso

En las fechas clave de cada etapa, se deben monitorear los sitios oficiales de las instituciones que intervienen en el proceso, para dar seguimiento a la información –expedientes de las y los aspirantes, dictámenes de elegibilidad, etc.– que se debe publicar, al eventual desarrollo de audiencias públicas con o sin participación ciudadana, y a otras etapas previstas en la convocatoria o el acuerdo. Si están previstos, se recomienda aprovechar los mecanismos de participación ciudadana (por ejemplo, con el envío de preguntas, opiniones, etc.), tan sólo para averiguar qué tanto se respetan y toman en cuenta.

2. Monitorear los perfiles de las personas aspirantes

1. Buscar la lista de personas aspirantes

En principio, la lista de aspirantes se debería encontrar en el sitio web del Poder Judicial o del Congreso.

En caso de que no se publique, además de consignar públicamente el hecho, se puede realizar una SAI a la o las instituciones encargadas del proceso de designación.

Es importante tomar en cuenta que las instituciones tienen plazos amplios para responder a las SAI, los cuales, en muchas ocasiones, rebasan los plazos del mismo proceso. Sin embargo, como los plazos de los procesos muchas veces no se respetan, puede ser de utilidad solicitar la información. Por otra parte, para anticiparse a este problema y ganar tiempo, se recomienda realizar una SAI desde el inicio del proceso, sin esperar al momento en que la convocatoria establezca la información a publicar.

2. Identificar qué rubros o temáticas relacionadas con las personas aspirantes se van a investigar

Los rubros o temáticas se pueden definir con base en estándares internacionales sobre designaciones y/o en los requisitos normativos y la convocatoria, pero también en la información pública disponible.

Las temáticas o rubros que investigamos en algunos de los procesos fueron:

- Nombre completo
- Fotografía (esto puede ser útil si se quiere realizar una ficha del aspirante, que se podrá difundir en redes sociales, por ejemplo. Lo ideal es encontrar una fotografía en un sitio web oficial. Es importante citar la fuente y, si aparece, el autor de la fotografía).
- Cuenta de Twitter u otra red social
- Profesión
- Edad¹
- Trayectoria académica
- Trayectoria laboral
- Antecedentes penales
- Información de la última declaración patrimonial publicada
- Quejas administrativas presentadas en su contra (en el caso de que haya sido persona servidora pública)

¹ Considerar que algunas responsabilidades tienen como requisito una edad mínima o máxima.



- Resultados de las visitas a inspección en los juzgados o tribunales en los que haya sido titular (en caso de haber sido titular de un órgano jurisdiccional)
- Datos estadísticos de su ponencia (en caso de haber sido persona jueza o magistrada)
- Ratificaciones que le hayan aprobado (en su caso)
- Vínculos con empresas
- Vínculos con OSC, asociaciones y colectivos
- Vínculos con instituciones educativas públicas y privadas
- Relaciones personales, profesionales, políticas y sindicales (esto es importante porque podrían detectarse posibles conflictos de interés que pudieran ser un impedimento para desarrollar la responsabilidad)
- Logros y reconocimientos
- Visión sobre el perfil y plan de trabajo (en caso de que las personas aspirantes tengan que entregar un plan de trabajo o un ensayo sobre el perfil requerido para el puesto)
- Posibles cuestionamientos de la integridad² (donde reportamos si encontramos señalamientos públicos de posibles actos indebidos, polémicas o situaciones que pudieran ser relevantes para el desempeño en la responsabilidad)



Sugerencia: es importante **reportar la fecha en la que se obtuvo la información** de la persona aspirante, ya que ésta podría ser **modificada o quedar desactualizada**.

3. Definir las fuentes de información que se van a consultar

Una vez que se tengan definidos los rubros del perfil de las personas aspirantes que se van a investigar, se deberán definir las fuentes de información en las cuales se realizarán las diversas búsquedas.



Nota: para explorar un rubro del perfil **se puede decidir consultar una sola fuente** (porque es la única fuente oficial o la única conocida) o **varias**, si el dato es más complejo de encontrar. Lo importante, en todo caso, es que quede muy claro desde el inicio del monitoreo qué fuentes se van a usar; así evitaremos posibles inconsistencias entre diferentes análisis de aspirantes. No olvidemos registrar siempre la fuente.



Sugerencia: puede resultar más estratégico que una sola persona en el equipo se dedique a revisar un solo rubro para todas y todos los aspirantes, a que tal integrante revise todos los rubros para un solo aspirante. Con la práctica se 'especializará' en las fuentes de información para ese rubro, las navegará con mayor facilidad y evitará posibles problemas de heterogeneidad en los criterios de búsqueda.

Éstas son las fuentes que hemos llegado a utilizar:

- Buscador y alertas de Google (para encontrar notas hemerográficas o comunicados de alguna institución³)
- Twitter y otras redes sociales (revisión del contenido de la cuenta de la persona aspirante, si cuenta con una)
- Buscadores por palabras clave de medios como periódicos, TV, radio, etc.
- Sitio web oficial del Poder Judicial, del Poder Ejecutivo y/o del Congreso del estado donde se está realizando el proceso (para encontrar datos sobre los aspirantes)
- Información publicada en la PNT: se puede buscar información sobre las personas aspirantes en diferentes secciones –declaraciones patrimoniales o síntesis curricular–

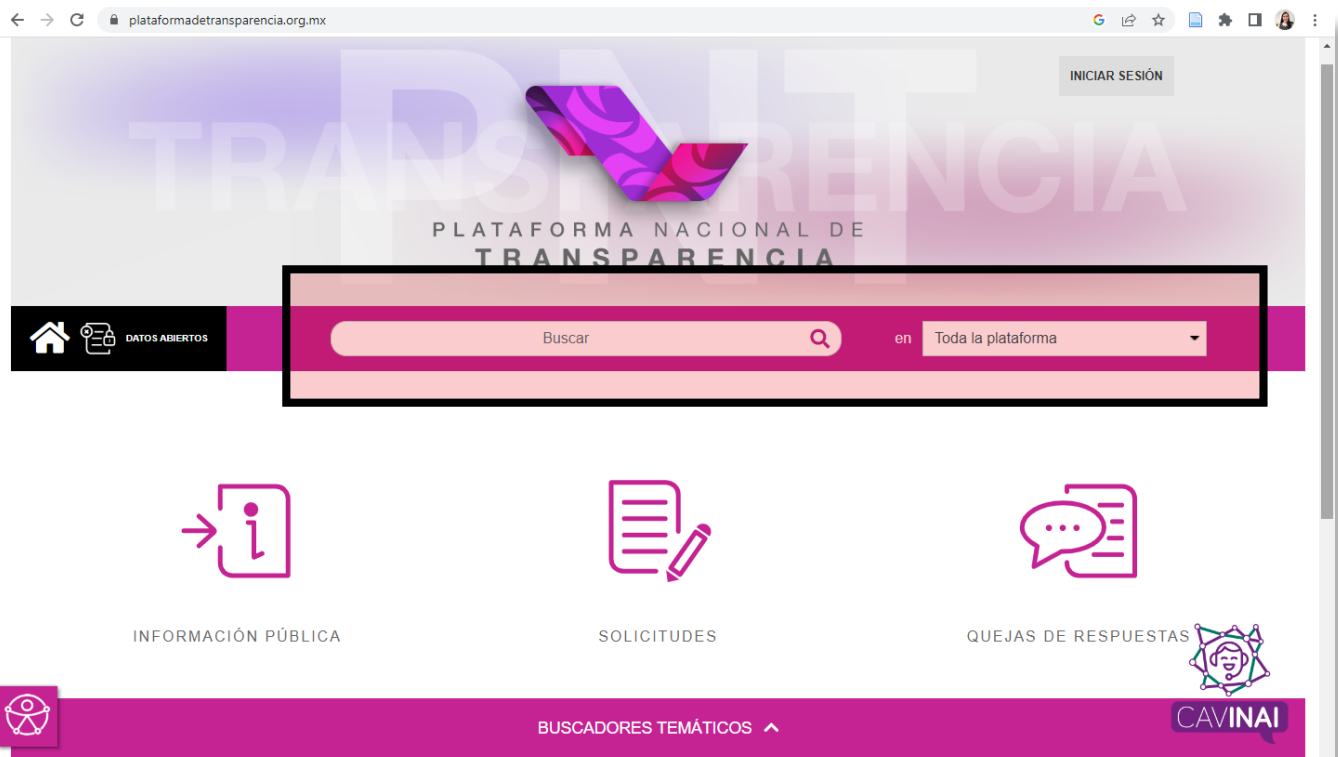
² La normatividad utiliza el término 'honorabilidad', pero el término se podría vincular más con un aspecto moral, por ello se puede hacer referencia mejor a la integridad.

³ Aquí es importante precisar que la lógica detrás de los esfuerzos de monitoreo que hemos realizado ha sido la de buscar información en fuentes públicas y reportarla, para que, si hubiera algún tipo de señalamiento, el/los órganos responsables de la designación pueda(n) investigar el mismo y tomar la decisión con respecto a la designación con todo el conocimiento necesario. Para ello, es importante evaluar la confiabilidad de las fuentes, privilegiando las que sean de naturaleza oficial y periodística. En la medida de lo posible, se recomienda que la información sensible sea confirmada por dos fuentes distintas. Sobre todo, recomendamos evitar reportar información de fuentes anónimas, provenientes de cuentas en redes sociales de creación reciente o de dudoso origen. También por esta razón es primordial registrar la fuente de la información y utilizar, siempre que un asunto no haya sido juzgado, expresiones como "de acuerdo con XX, el aspirante presuntamente habría...".



Sugerencia: la PNT también tiene un campo de búsqueda donde se puede ingresar el nombre de cada persona aspirante (nombre completo o sólo primer nombre y un apellido) y se obtendrá toda la información que exista sobre la persona (en la Plataforma). Se recomienda realizar esta consulta incluso antes de revisar las obligaciones de transparencia, porque puede facilitar la identificación de ciertos datos desde un inicio.

- Solicitud de acceso a la información (SAI)
- Correo electrónico para solicitar directamente a las personas aspirantes la información que presentaron al órgano de designación como parte de su postulación



The screenshot shows the homepage of the Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) website. The URL in the browser is plataformadetransparencia.org.mx. The page features a large header with the text "TRANSPARENCIA" and "PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA". A search bar is prominently displayed in the center, with the text "Buscar" and a magnifying glass icon. To the right of the search bar, there is a dropdown menu labeled "en" with the option "Toda la plataforma" selected. Below the search bar, there are three main navigation icons: "INFORMACIÓN PÚBLICA" (represented by an information icon), "SOLICITUDES" (represented by a document icon), and "QUEJAS DE RESPUESTAS" (represented by a speech bubble icon). At the bottom of the page, there is a purple footer with the text "BUSCADORES TEMÁTICOS" and a small icon of a person's face, and the logo "CAVINAI" on the right.



Ejemplo:

Ciudad de México a [día] de [mes] de 2022

Estimada Magistrada [Nombre y Primer apellido],

México Evalúa es un centro de análisis de políticas públicas independiente, apartidista y sin fines de lucro, que, desde hace más de 12 años, realiza investigaciones y elabora recomendaciones basadas en evidencia para elevar la calidad del quehacer de los distintos poderes del Estado, en particular en el ámbito de la administración e impartición de justicia. En este sentido, el programa de Transparencia en la Justicia ha desarrollado varios proyectos enfocados a impulsar la consolidación de la carrera judicial y el fortalecimiento de la independencia y buen gobierno de los poderes judiciales.

Para seguir avanzando en la democratización y el fortalecimiento del Estado de Derecho, consideramos que el país necesita poderes judiciales independientes, eficaces y transparentes que garanticen a las y los mexicanos el acceso a una justicia pronta e imparcial. En este contexto, como seguramente usted coincidirá, el adecuado funcionamiento del Consejo de la Judicatura Federal es vital para mejorar la administración y vigilancia interna del Poder Judicial de la Federación.

En este marco, y con la convicción de que los procesos de designación abiertos, transparentes y accesibles a las y los ciudadanos favorecen una selección idónea, venimos monitoreando distintos procesos de nombramiento de funcionarios judiciales. Para ello, creamos un [portal electrónico](#), titulado "Observatorio de Designaciones Judiciales" donde se publica la información relacionada con estos procesos y los perfiles de las y los aspirantes, para que el público interesado pueda tener una opinión informada y aportar en la discusión sobre la selección del mejor candidato o candidata.

Actualmente damos seguimiento al proceso de designación para ocupar una vacante en el Consejo de la Judicatura Federal a la que usted se postuló. Si bien la información que publicaremos en el portal proviene de una rigurosa búsqueda que estamos realizando en diversas fuentes para conocer su perfil y el de las demás candidatas, sin duda, contar con información de primera mano puede dar mayor certeza en cuanto a su carácter verídico, actualizado y claro, por lo cual, el objetivo de esta comunicación es solicitarle de la manera más atenta que, de ser de su interés, nos apoye proporcionando la versión pública de la documentación que proporcionó para sustentar su candidatura, conforme a lo señalado en el inciso segundo del [Acuerdo General número 1/2022](#).

Adicionalmente, le agradeceríamos si aceptara compartirnos una foto institucional de usted así como su cuenta en la red social Twitter, en caso de tener una. Finalmente, en caso de que lo considere relevante, también le agradeceríamos si pudiera enviarnos un video, de no más de dos minutos, en el que exponga su visión, propósito y plan de trabajo en caso de ser designada consejera.⁴

Le pedimos encarecidamente que pueda compartirnos su documentación e información a más tardar el 27 de mayo del año en curso, para estar en posibilidad de incorporarlas a los materiales que se publicarán.

De antemano agradecemos su contribución a este ejercicio de transparencia y rendición de cuentas que buscan elevar la confianza e independencia del Poder Judicial de la Federación.

Atentamente,

⁴ Consideraremos que, al enviarnos la documentación solicitada y el video, nos da su consentimiento para la publicación de los mismos en los portales electrónicos y redes sociales de México Evalúa y su uso para fines informativos.



Sugerencia: recomendamos definir el orden de revisión de las fuentes (su prelación) para cada rubro, en función de **criterios de confiabilidad y actualización de la información.**

Por ejemplo, para uno de los monitoreos que realizamos, que fue en torno a la **vacante en el Consejo de la Judicatura Federal** que debió designar el Pleno la SCJN, decidimos que para conocer la trayectoria académica y profesional de las aspirantes, la **fuerza principal** –es decir, la primera a la cual debíamos referirnos– **era la información proporcionada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación** en respuesta a la solicitud de acceso a la información que presentamos, **ya que ésta era la instancia encargada del procedimiento.**

La siguiente fuente era la información que proporcionarían las propias personas aspirantes en respuesta a un correo electrónico que les enviamos solicitando compartir con nosotras, de manera voluntaria, los documentos y datos que proporcionaron a la Corte para presentar su postulación. **Posteriormente, consideramos la información (directorio biográfico) localizada en el sitio web oficial del Consejo de la Judicatura Federal, seguido de la información proporcionada por el mismo Consejo en respuesta a una solicitud de acceso a la información pública.** Luego, tomamos en cuenta la información consultada y obtenida en la PNT y, finalmente, la información encontrada en Google a través de los siguientes criterios de búsqueda: “[nombre magistrada] currículum vitae”, “[nombre magistrada] trayectoria académica y profesional” y con google alerts.

Cabe señalar que esta priorización fue flexible, en atención a la naturaleza de los datos o documentos que se investigaban y a la fuente donde era más probable encontrarlos. Esto es, teníamos un orden definido, pero también nos adaptamos al tipo de datos con el fin de tener la información más completa y confiable con la primera o segunda fuente de información. Atendimos a las subsecuentes sólo para complementar o como confirmación de la fuente principal.

A continuación, compartimos un ejemplo de los rubros que se investigaron sobre el perfil de las personas aspirantes, con sus respectivas fuentes por orden de prelación:

SECCIÓN (RUBRO DEL PERFIL)	FUENTES PARA INVESTIGAR LA INFORMACIÓN
Foto oficial	1) Correo a personas aspirantes 2) Solicitud de acceso a la información - SCJN 3) Solicitud de acceso a la información - CJF 4) Google 5) Twitter
Twitter	1) Correo a personas aspirantes 2) Twitter 3) Google
Trayectoria académica	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial 6) Información de PNT 7) Google
Trayectoria laboral	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial 6) Información de PNT 7) Google
Antecedentes penales	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Solicitud de acceso a la información - CJF 3) Correo a personas aspirantes
Última declaración patrimonial	1) Solicitud de acceso a la información - CJF 2) Información de PNT 3) Portal del CJF
Quejas administrativas presentadas o tramitadas en su contra	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Solicitud de acceso a la información - CJF 4) Portal del CJF 5) Información de PNT
Resultados visitas de inspección a juzgados o tribunales	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Solicitud de acceso a la información - CJF
Acuerdos de ratificación	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Solicitud de acceso a la información - CJF 4) Portal del CJF 5) Información de PNT
Datos estadísticos de asuntos en ponencia (2020 y 2021)	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Solicitud de acceso a la información - CJF 4) Portal del CJF
Vínculos con empresas	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial, en su caso 6) Especialistas en medios 7) Google
Vínculos con OSC, asociaciones y colectivos	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial, en su caso



SECCIÓN (RUBRO DEL PERFIL)	FUENTES PARA INVESTIGAR LA INFORMACIÓN
Vínculos con instituciones educativas públicas y privadas	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial, en su caso
Relaciones personales, profesionales, políticas y sindicales	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Declaración patrimonial, en su caso 6) Especialistas en medios 7) Google
Otra información	1) Especialistas en medios 2) Google
Logros y reconocimientos	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes 3) Portal del CJF 4) Solicitud de acceso a la información - CJF 5) Especialistas en medios 6) Google
Visión sobre el perfil y plan de trabajo	1) Solicitud de acceso a la información - SCJN 2) Correo a personas aspirantes

4. Descargar y compilar los documentos y fotografías en una carpeta en Google Drive u otro tipo de almacenamiento en nube

Es razonable hacer un respaldo, ya que no toda la información obtenida estará publicada en la web (por ejemplo, la proporcionada vía SAI o en respuesta a un correo electrónico), o porque lo publicado en línea puede ser modificado o eliminado en cualquier momento.



Sugerencia: para hacer el respaldo de los archivos en Google Drive es conveniente titular los archivos de acuerdo con la sección a la que correspondan. Ejemplo: *Trayectoria curricular_Nombre completo de la aspirante*. Si en una misma sección se han consultado diversos documentos, se pueden numerar. Ejemplo: *Trayectoria curricular_Nombre completo de la aspirante_2*. Además, sugerimos crear una carpeta para cada aspirante.

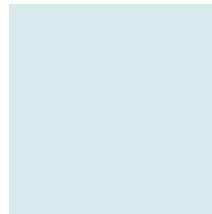
5. Generar una plantilla de Word en la que se registre la información de cada sección

En esta plantilla se deben tener definidas las secciones, el formato y la respuesta requerida para cada uno. –fecha, texto, link, etc–.

A continuación un ejemplo de la plantilla:

Nombre de la persona aspirante en mayúsculas.

Ej. **NOMBRE NOMBRE APELLIDO APELLIDO**



Cuenta de twitter.

Ej. @cuenta, si no hay cuenta se pone S/I

Fecha en la que se obtuvo la información de la persona aspirante: Seleccionar fecha

TRAYECTORIA ACADÉMICA

Profesión: Abogada

Títulos universitarios

Licenciatura Escoja una opción

Maestría Escoja una opción

Doctorado Escoja una opción

Estudios por orden cronológico

Año de terminación | Nombre completo de la universidad. Ej. Universidad para la Cooperación Internacional, Grado recibido Título recibido. Ej. en Ciencias Jurídicas.

Fuente consultada: Elija la fuente. Link: Agregar link a la fuente. En caso de no existir, agregar: "La documentación no está en formato electrónico"

Link archivo drive: Agregar el link al archivo drive

TRAYECTORIA LABORAL

Experiencia profesional por orden cronológico

Año- Año | Nombre completo de la institución, organización, órgano jurisdiccional. Ej. Poder Judicial de la Federación , Nombre del cargo o puesto. Ej. Magistrada del Tribunal Unitario del Trigésimo Primer Circuito

Fuente consultada: Elija la fuente. Link: Agregar link a la fuente. En caso de no existir, agregar: "La documentación no está en formato electrónico"

Link archivo drive: Agregar el link al archivo drive

6. Registrar la información de cada sección de la plantilla para cada persona aspirante



Sugerencia: para el llenado de la plantilla (una persona por plantilla), recomendamos contar con algunas **directrices** previas, las cuales se pueden registrar en un **documento al que tengan acceso todas las personas** que van a realizar esta tarea.

A continuación, algunas de estas directrices:

SECCIÓN (RUBRO DEL PERFIL)	DIRECTRIZ
Todas las secciones	<ul style="list-style-type: none"> En caso de no encontrar la fuente de información, colocar la leyenda: "No se encontró fuente de información". Si se encontró la(s) fuente(s) de información, pero dentro de la(s) misma(s) no se localizó la información del tema en específico, colocar la leyenda: "No se encontró información correspondiente a esta sección". En caso de que sea un solo dato el que no se encuentra (por ejemplo, el año o el período), únicamente para ese dato se colocar la leyenda: "No se encontró el dato".
Trayectoria académica	<ul style="list-style-type: none"> Para cada grado estudiado se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua. En la parte de "título recibido" se añaden títulos de licenciatura, maestría y doctorado (sólo los que están en curso o concluidos).
Trayectoria laboral	<ul style="list-style-type: none"> Para cada puesto laboral se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua. Se consideran no sólo responsabilidades públicas, sino todos los trabajos que haya tenido el aspirante.
Quejas administrativas presentadas o tramitadas en su contra	<ul style="list-style-type: none"> Para cada queja se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua.
Resultados visitas de inspección a juzgados o tribunales	<ul style="list-style-type: none"> Para cada visita se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua.
Vínculos con empresas	<ul style="list-style-type: none"> Para cada vínculo se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua.
Vínculos con OSC, asociaciones y colectivos	
Vínculos con instituciones educativas públicas y privadas sobre el perfil y plan de trabajo	

SECCIÓN (RUBRO DEL PERFIL)	DIRECTRIZ
Relaciones personales, profesionales, políticas y sindicales	<ul style="list-style-type: none"> La redacción de cada relación no debe rebasar el párrafo. Para cada relación se replican los datos que hay que registrar. La información se registra de la más reciente a la más antigua. En la redacción, salvo si la fuente de información es el propio aspirante o es muy confiable, se debe evitar hacer afirmaciones categóricas. Se debe privilegiar un tono de presunción: "supuestamente participó en...", "de acuerdo con X,..."
Otra información	
Logros y reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Procurar resumir sus logros y reconocimientos en un solo párrafo. Es recomendable agrupar por tipo de logro o reconocimiento (ej.: reporta en su currículum vitae haber recibido cinco doctorados honoris causa y 10 medallas en reconocimiento a su trayectoria). En la redacción, salvo si la fuente de información es el propio aspirante o una fuente muy confiable, se debe evitar hacer afirmaciones categóricas. Se debe privilegiar un tono de presunción: "supuestamente participó en...", "de acuerdo con X,..." La información se registra de la más reciente a la más antigua.
Visión sobre el perfil y plan de trabajo	Solamente se añade el link a los documentos y/o al video.

7. Revisar y limpiar la ficha

Tras el llenado de las plantillas o fichas de perfil de cada aspirante, es importante realizar una revisión, de preferencia de pares, a fin de identificar si cumple con las directrices indicadas, si respeta el formato establecido, si la redacción es clara y si está completa.

Recomendamos esta manera de sistematizar la información porque permite tener un panorama de los perfiles y los insumos ordenados para emitir opiniones, preguntas o presentar un análisis. Adicionalmente, la plantilla llena (ficha) puede publicarse en redes sociales y formar parte de los materiales de una campaña de difusión.

3. Difundir los resultados del monitoreo

Una vez realizado el monitoreo, la información encontrada se puede utilizar de dos maneras.

Por un lado, con ella se pueden aprovechar oportunamente los eventuales **espacios abiertos por las**



instituciones para recibir comentarios sobre los perfiles de las y los aspirantes. Se trata de útiles mecanismos de participación ciudadana con los que es posible detectar perfiles que no cumplen con los requisitos o no son idóneos. Independientemente de que la institución encargada del proceso tome en cuenta este trabajo de detección y actúe en consecuencia, es importante poner a prueba este tipo de espacios de participación.

Por lo demás, la difusión de nuestro monitoreo de perfiles o de las **irregularidades encontradas en el proceso** (por ejemplo, una convocatoria no respeta lo establecido en la normatividad, el incumplimiento de algunas fases previstas o la suspensión del proceso) en sí misma **incrementa las probabilidades de incidencia**, en el sentido de que puede evitar la designación de perfiles no idóneos. Con ese cuerpo de información, además, se puede pedir convincentemente que se amplíen los espacios de transparencia y participación ciudadana para siguientes procesos de designación.

Los esfuerzos de difusión pueden ser tan amplios como los recursos, creatividad y alianzas con que se cuenten. Se pueden colocar artículos o comunicados en prensa, o realizar videos, postales e infografías a difundir en redes sociales. Todo ello se potencia con eventos como mesas redondas, foros o variantes como Twitter Spaces.

Pongamos como ejemplo el proceso de designación de una persona consejera de la Judicatura federal por parte del Senado de la República, que se inició en diciembre de 2021. De entrada, el proceso contó con plazos muy cortos, y luego quedó suspendido durante meses por la falta de acuerdos entre las fuerzas políticas. Visibilizamos y analizamos esta situación en un artículo titulado [“¿Le importa al Senado el Consejo de la Judicatura?”](#) [Laurence Pantin, Adriana Aguilar y Alejandra Quezada en *Proceso*].

Acá compartimos otros artículos en los que analizamos procesos de designación judicial:

- [“Una nueva consejera de la judicatura federal elegida sin participación ciudadana”](#) [Laurence Pantin, Ramiro Suárez y Alejandra Quezada en *Proceso*]
- [“Así se frena la captura de los poderes judiciales locales”](#) [Laurence Pantin y Adriana Aguilar en *Proceso*]
- [“Un lamento por la imposición de toga a 10 magistrados capitalinos”](#) [Laurence Pantin, Alejandra Quezada y Sandra Escamilla]

También publicamos artículos en los que analizamos el perfil o las propuestas de las personas aspirantes:

- [“Sucesión en la Suprema Corte: ¿qué prometen las y los aspirantes?”](#) [Laurence Pantin, Alejandra Quezada y Adriana Aguilar en *Proceso*]
- [“En el CJF: más paridad a cambio de más opacidad”](#) [Laurence Pantin, Adriana Aguilar y Sandra Escamilla en *Animal Político*]
- [“No cualquiera puede ser consejero de la judicatura federal \(¿o sí?\)”](#) [Laurence Pantin, Alejandra Quezada y Adriana Aguilar en *Animal Político*]

Finalmente, se puede **concentrar la información referente a cada proceso de selección y a los perfiles de los aspirantes en sitios web** como los siguientes:

- [Designaciones judiciales: Consejero de la Judicatura Federal designado por el Senado](#)
- [Designaciones judiciales: Consejera de la Judicatura Federal designada por la Suprema Corte](#)



Referencias

- Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela. (Corte IDH junio de 2009). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_197_esp.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2013). 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/V/II. Doc. 44). CIDH. <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/operadores-de-justicia-2013.pdf>
- Consejo de Derechos Humanos de la ONU. (2009). Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy. (A/HRC/11/41). https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.41_sp.pdf
- Consejo de Derechos Humanos de la ONU. (2011). Informe de la Relatora Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Sra. Gabriela Knaul. (A/HRC/17/30). <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/130/18/PDF/G1113018.pdf?OpenElement>
- Consejo de Derechos Humanos de la ONU. (2013). Informe de la Relatora Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Gabriela Knaul. (A/HRC/23/43/Add.4). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-43-Add4_sp.pdf
- Consejo de Europa. (1998). Carta Europea sobre el estatuto de los jueces. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4255/carta-europea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia. (2001). Estatuto del Juez Iberoamericano. <https://biblioteca.org.ar/libros/211800.pdf>
- Google. (s. f.). *Alertas*. <https://www.google.com/alerts>
- Inaimexico. (7 de abril de 2019). ¿Cómo consultar información de una institución pública?. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/-aii0ms6MyU>
- Inaimexico. (7 de abril de 2019). ¿Cómo realizar una solicitud de acceso?. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/6DwO8U5SX5E>
- México Evalúa. (s. f.). *Designaciones judiciales. Consejera de la Judicatura Federal designada por la Suprema Corte*. <https://www.mexicoevalua.org/designaciones-judiciales-cjfporscjr/>
- México Evalúa. (s. f.). *Designaciones judiciales. Consejero de la Judicatura Federal designado por el Senado*. <https://www.mexicoevalua.org/designaciones-judiciales-cjfporsenado/>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el Delito. (2006). Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial. https://www.unodc.org/documents/ji/training/19-03891_S_ebook.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1985). Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-independence-judiciary>



- Pantin, L., Aguilar, A. y Escamilla, S. (2 de junio de 2022). En el CJF: más paridad a cambio de más opacidad. *Animal Político*. <https://www.mexicoevalua.org/en-el-cjf-mas-paridad-a-cambio-de-mas-opacidad/>
- Pantin, L., Aguilar, A. y Quezada A. (7 de abril de 2022). ¿Le importa al Senado el Consejo de la Judicatura?. *Proceso*. <https://www.mexicoevalua.org/le-importa-al-senado-el-consejo-de-la-judicatura/>
- Pantin, L., Quezada A. y Aguilar, A. (25 de febrero de 2022). No cualquiera puede ser consejero de la judicatura federal (¿o sí?). *Animal Político*. <https://www.mexicoevalua.org/no-cualquiera-puede-ser-consejero-de-la-judicatura-federal-o-si/>
- Pantin, L., Quezada A. y Aguilar, A. (27 de diciembre de 2022). Sucesión en la Suprema Corte: ¿qué prometen las y los aspirantes?. *Proceso*. <https://www.proceso.com.mx/opinion/2022/12/27/sucesion-en-la-suprema-corte-que-prometen-las-los-aspirantes-299328.html>
- Pantin, L., Quezada A. y Escamilla, S. (9 de abril de 2021). Un lamento por la imposición de toga a 10 magistrados capitalinos. *Proceso*. <https://www.mexicoevalua.org/un-lamento-por-la-imposicion-de-toga-a-10-magistrados-capitalinos/>
- Pantin, L., Ramiro, S. y Quezada A. (16 de junio de 2022). Una nueva consejera de la judicatura federal elegida sin participación ciudadana. *Proceso*. <https://www.mexicoevalua.org/una-nueva-consejera-de-la-judicatura-federal-elegida-sin-participacion-ciudadana/>
- Plataforma Nacional de Transparencia, (s. f.). <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s. f.). *Normativa Nacional e Internacional*. <https://www.scjn.gob.mx/normativa-nacional-internacional>



Anexos:

Estándares internacionales en materia de designaciones judiciales

Garantía	Dimensión	Subdimensión	Documento	Sección	Cita
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Necesidad de procesos adecuados	Concursos públicos de oposición	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	Parr. 100	"Tal y como lo ha señalado el Relator Especial de la ONU, es difícil determinar los beneficios que tiene el modelo de selección y nombramiento por parte de órganos políticos en la selección de niveles inferiores de las y los operadores de justicia. La Comisión considera que los concursos públicos de oposición, constituyen en estos casos el medio idóneo para evitar nombramientos de manera discrecional y para que puedan acceder en igualdad de condiciones con todas las personas acreditadas que estén interesadas"
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Características del procedimiento	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	Parr. 106	"lo más relevante para cualquier procedimiento de nombramiento y selección es que, desde una perspectiva sustancial, los Estados aseguren que éstos no sean realizados o puedan ser percibidos por la ciudadanía como decididos con base en razones de carácter político afectando la convicción de los justiciables en su actuar independiente. Para lograr lo anterior, resulta indispensable que se cumplan principios tales como la difusión previa de las convocatorias, plazos y procedimientos; la garantía de acceso igualitario e incluyente de las y los candidatos; la participación de la sociedad civil y la calificación con base en el mérito y capacidades profesionales, todos ellos ya explicados en este informe."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Órgano que interviene en la designación	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	Parr. 108	"La Comisión recomienda al igual que lo ha hecho el Relator Especial de Naciones Unidas la conveniencia de que la selección y nombramiento de las y los operadores de justicia de todas sus jerarquías sea realizado por una entidad independiente."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Selección por méritos y capacidad profesional	Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela	Parr. 72	"se debe seleccionar a los jueces exclusivamente por el mérito personal y su capacidad profesional, a través de mecanismos objetivos de selección y permanencia que tengan en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones que se van a desempeñar".
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Perfil de las personas seleccionadas	Selección por méritos y capacidad profesional	Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura	Principio 10	"Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas y tendrán la formación o las calificaciones jurídicas apropiadas."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Selección por méritos y capacidad profesional	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	Parr. 76	"La Comisión considera que los concursos públicos de oposición y de mérito pueden ser un medio adecuado para la designación de operadores de justicia con base al mérito y capacidades profesionales. En tales concursos pueden incluirse aspectos como la formación profesional y los años de experiencia requeridos para el cargo, los resultados derivados de la aplicación de exámenes donde se respete el carácter anónimo de las pruebas, de tal forma que no sean seleccionados ni nombrados operadores de justicia de modo discrecional y puedan acceder todas las personas que estén interesadas y reúnan los requisitos."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Igualdad de condiciones y no discriminación	Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura	Principio 10	"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."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Igualdad de condiciones y no discriminación	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	Parr. 64	"La Comisión insta a los Estados a revisar y eliminar todas las normas que pudieran traducirse en una discriminación de las y los candidatos que aspiren a un cargo en las entidades de justicia, tanto de aquellas que claramente establezcan una discriminación como de aquellas que por su vaguedad o amplitud puedan generar situaciones de discriminación de facto [...] la CIDH insta a los Estados a adoptar medidas que permitan incorporar criterios objetivos en los procedimientos de selección y nombramiento para evitar prácticas discriminatorias en ellos [...]"
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Igualdad de condiciones y no discriminación [perspectiva de género]	Informe de la Relatora Especial sobre la independencia de magistrados y abogados, Gabriela Knaul. Misión a Mozambique. Doc. ONU A/HRC/17/30.	Parr. 57 y 58	"[...] los Estados deben crear las condiciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el poder judicial [...]. El conocimiento de los derechos humanos de la mujer y el compromiso claro con el objetivo de la igualdad de género deben considerarse requisitos obligatorios en los procesos de selección y nombramiento de jueces y magistrados. Se debe garantizar una representación adecuada de mujeres y minorías en las listas de candidatos a cargos, nombramientos y ascensos judiciales en todos los niveles del sistema judicial."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Características del procedimiento	Informe de la Relatora Especial sobre la Independencia de los magistrados y abogados, Sra. Gabriela Knaul. Doc. ONU A/HRC/23/43/Add.4	Parr. 81	"Los procesos de selección deben comprender exámenes escritos y anónimos, con entrevistas completas y pruebas de psicometría, de forma de detectar si el aspirante tiene la competencia para poder mantener un desempeño independiente e imparcial. La Relatora Especial considera que la revisión del sistema de selección y nombramiento de magistrados y jueces podrá ayudar a evitar nombramientos por motivos indebidos."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Órgano que interviene en la designación	Carta Europea sobre el estatuto de los jueces	Artículo 1.3	"1.3. En las resoluciones relativas a la selección, contratación, nombramiento, desarrollo de la carrera o cese del cargo de un/a juez, el Estatuto prevé la intervención de un organismo independiente respecto al poder ejecutivo y al legislativo integrado, al menos en la mitad, por jueces elegidos por ellos mismos, siguiendo un procedimiento que garantice su más amplia representación."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Necesidad de procesos adecuados	Órgano que interviene en la designación	Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy, A/HRC/11/41	Parr. 25	"El Relator Especial observa que existen múltiples disposiciones constitucionales y leyes sobre la elección de los jueces por el poder legislativo. En ese sentido, desearía señalar a la atención general que la participación del poder legislativo en el nombramiento de los funcionarios judiciales entraña el riesgo de que dicho procedimiento se politice."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Necesidad de procesos adecuados	Órgano que interviene en la designación	Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy, A/HRC/11/41	Parr. 26	"Asimismo, en muchos otros países el poder ejecutivo tiene la última palabra en la selección y el nombramiento de los jueces. Han expresado reiteradamente su preocupación al respecto el Comité contra la Tortura y el Comité de Derechos Humanos, así como el Relator Especial en varios informes sobre misiones en distintos países, ante el riesgo que este mecanismo entraña [...] para la protección de los derechos de las personas frente al Estado."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Transparencia	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	Parr. 80	"además de la publicidad de los requisitos y procedimientos, como un elemento de la transparencia a observarse en los procesos de selección, la Comisión considera 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."



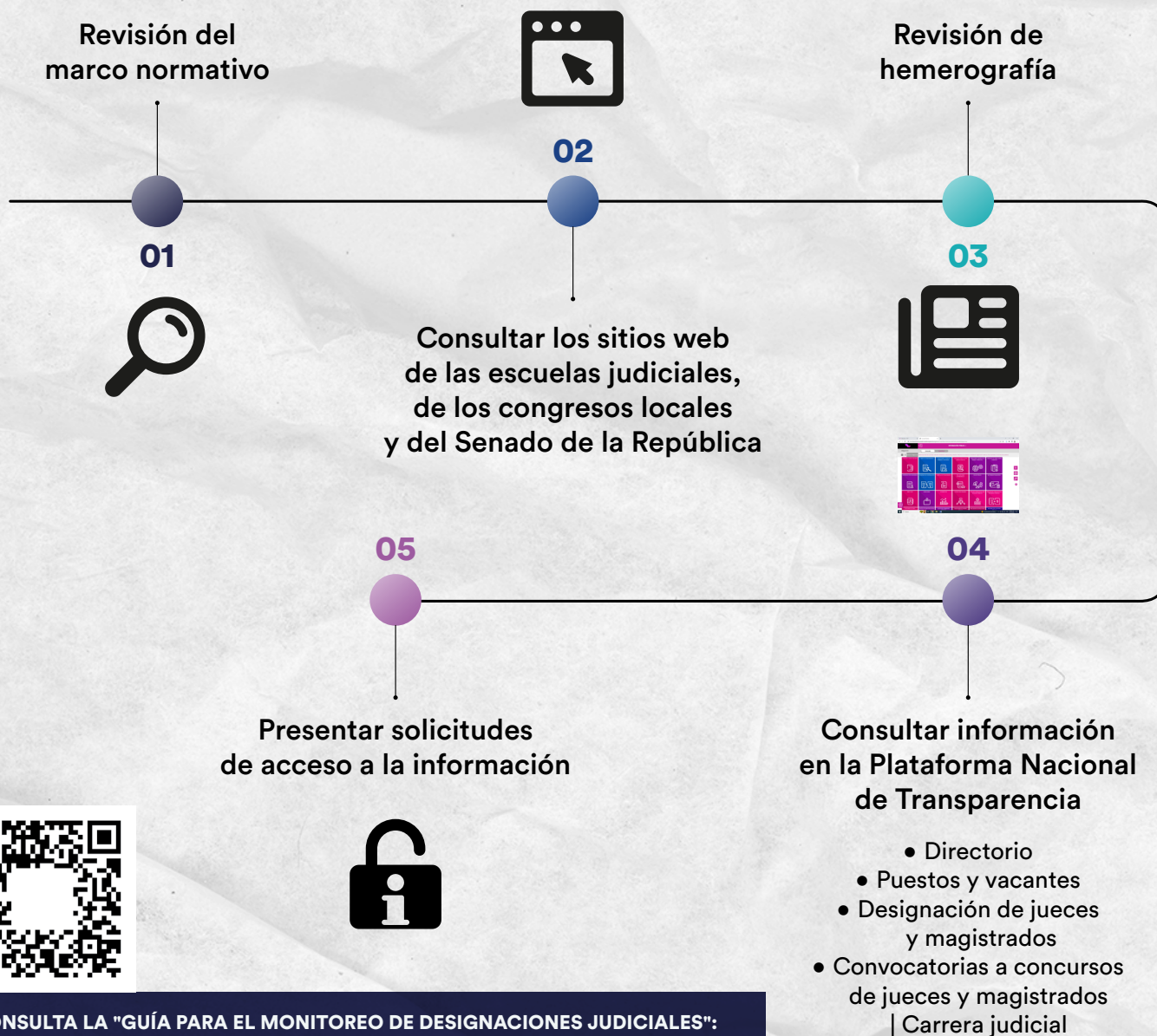
Garantía	Dimensión	Subdimensión	Documento	Sección	Cita
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Transparencia y participación ciudadana	Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia: Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas	Parr. 81	"la Comisión Interamericana considera que para fortalecer la independencia de las y los operadores de justicia que integrarán los más altos puestos dentro del poder judicial, fiscalía o defensoría pública, resulta conveniente incluir la celebración de audiencias o de entrevistas públicas, adecuadamente preparadas, en las que la ciudadanía, las organizaciones no gubernamentales y otros interesados tuvieran la posibilidad de conocer los criterios de selección, así como a impugnar a las candidatas y candidatos y expresar sus inquietudes o su apoyo".
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Igualdad de condiciones y no discriminación	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	Parr. 79	"Para garantizar la igualdad de condiciones en el acceso a los cargos de las y los operadores de justicia, la CIDH considera que es prioritario brindar una oportunidad abierta e igualitaria a través del señalamiento ampliamente público, claro y transparente de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Órgano que interviene en la designación	Estatuto del Juez Iberoamericano	Artículo 11	"Artículo 11. Órgano y procedimiento de selección de jueces Los procesos de selección y nombramiento deben realizarse por medio de órganos predeterminados por la ley, que apliquen procedimientos también predeterminados y públicos, que valoren objetivamente los conocimientos y méritos profesionales de los aspirantes."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Objetividad del proceso	Estatuto del Juez Iberoamericano	Artículo 12	"Artículo 12. Objetividad en la selección de jueces Los mecanismos de selección deberán adaptarse a las necesidades de cada país y estarán orientados, en todo caso, a la determinación objetiva de la idoneidad de los aspirantes."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Selección por méritos y capacidad profesional	Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy, A/HRC/11/41	Parr. 30	"El Relator Especial subraya que, para asegurar la independencia de los jueces y la selección de los candidatos más idóneos, es importante establecer y aplicar criterios de selección objetivos. Estos criterios objetivos deben aplicarse en particular en lo que se refiere a las cualificaciones, la integridad, la capacidad y la eficiencia. El Relator Especial insiste en que la selección de los jueces debe basarse únicamente en los méritos [...] principio básico que se consagra... y en el Estatuto del Juez Iberoamericano [artículo 11]."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Transparencia y participación ciudadana	Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy, A/HRC/11/41	Parr. 31	"Como complemento de un proceso de selección y nominación de los jueces en que se utilicen criterios objetivos, podrían aplicarse otros procedimientos dirigidos a que el público tuviera una mayor certidumbre de la integridad del candidato. Por ejemplo, podrían celebrarse audiencias públicas en que los ciudadanos, las organizaciones no gubernamentales y otros interesados tuvieran la posibilidad de expresar sus inquietudes o su apoyo en relación con un determinado candidato."
Garantía a un adecuado proceso de nombramiento	Cómo debe ser el proceso	Certeza jurídica en el proceso de designación	Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy, A/HRC/11/41	Parr. 33	"Cuando un órgano de la rama ejecutiva o legislativa es el encargado del nombramiento oficial de los jueces después de su selección por un órgano independiente, las recomendaciones de este órgano podrán desestimarse solamente en casos excepcionales y en razón a criterios bien fundados que se hayan hecho públicos previamente. Para tales casos deberá existir un procedimiento específico mediante el cual se exija al órgano ejecutivo que corrobore por escrito las razones que le impidieron cumplir la recomendación de nombramiento del candidato formulada por el órgano independiente. Además, deberá asegurarse el acceso del público a dicha confirmación escrita."
Garantía de asegurar la independencia de la judicatura	Necesidad de procesos adecuados	Carrera judicial	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	Parr. 124	"La Comisión considera que en los Estados en donde la carrera no comprende las más altas jerarquías del poder judicial, defensoría o fiscalía, se podría considerar su extensión, de manera tal que abarque a todas las jerarquías y asegure el ascenso a los niveles superiores a través de criterios objetivos y técnicos."



México Evalúa

Pasos para monitorear designaciones judiciales

Primero, es necesario mapear las vacantes y procesos de selección de personal judicial siguiendo la siguiente ruta:





México Evalúa

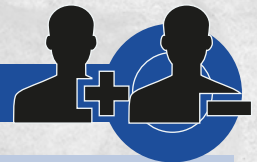
Pasos para monitorear designaciones judiciales

Dar seguimiento al proceso y a los requisitos



- 1 Encontrar la convocatoria o el acuerdo que describa las modalidades del proceso
- 2 Realizar una línea de tiempo de las etapas del proceso
- 3 Listar los requisitos para ocupar el cargo
- 4 Contrastar la convocatoria o el acuerdo con lo previsto en la normatividad
- 5 Monitorear las etapas del proceso

Monitorear los perfiles de las personas aspirantes



- 1 Buscar la lista de personas aspirantes
- 2 Identificar qué rubros o temáticas relacionadas con las personas aspirantes se van a investigar
- 3 Definir las fuentes de información que se van a consultar
- 4 Descargar y compilar los documentos y fotografías en una carpeta en Google Drive u otro tipo de almacenamiento en nube
- 5 Generar una plantilla de Word en la que se registre la información de cada sección
- 6 Registrar la información de cada sección de la plantilla para cada persona aspirante
- 7 Revisar y limpiar la ficha

Difundir los resultados del monitoreo



CONSULTA LA "GUÍA PARA EL MONITOREO DE DESIGNACIONES JUDICIALES":
<https://www.mexicoevalua.org/guia-para-el-monitoreo-de-designaciones-judiciales/>

La *Guía para el monitoreo de designaciones judiciales* es resultado del esfuerzo de los integrantes de México Evalúa, Centro de Análisis de Políticas Públicas. La investigación, el análisis y la redacción no hubieran sido posibles sin la participación de cada miembro del equipo:

Edna Jaime

Directora de México Evalúa

Laurence Pantin

Coordinadora del programa de Transparencia en la Justicia

Alejandra Quezada

Investigadora del programa del Transparencia en la Justicia

Con insumos de

Adriana Aguilar

Pedro Castillo

Sandra Escamilla

Ramiro Suárez

Investigadores del programa del Transparencia en la Justicia

Pablo García

Coordinador editorial

Miguel Cedillo

Editor gráfico

México Evalúa es un centro de pensamiento y análisis que se enfoca en la evaluación y el monitoreo de la operación gubernamental para elevar la calidad de sus resultados. Apoyamos los procesos de mejora de las políticas públicas a nivel federal, estatal y local mediante la generación y/o revisión de evidencia y la formulación de recomendaciones. Realizados por nuestros investigadores y por académicos y expertos externos que colaboran con nosotros, nuestros estudios son imparciales, independientes y apartidistas y sirven para transparentar, evaluar y comparar acciones de gobierno.

Usted puede descargar, copiar o imprimir este documento para su propio uso y puede incluir extractos en sus propios documentos, presentaciones, blogs, sitios web y materiales docentes, siempre y cuando se dé el adecuado crédito a las autoras y a México Evalúa como fuente de la información.



México Evalúa

CENTRO DE ANÁLISIS DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

mexicoevalua.org