

Hacia la construcción de un nuevo régimen disciplinario para el Poder Judicial de la Federación en México*

Miguel Ángel Gutiérrez Salazar**

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Panorama general de la responsabilidad disciplinaria en el Poder Judicial de la Federación*. III. *La fragmentación del régimen disciplinario judicial federal en México*. IV. *Propuestas para el rediseño funcional del régimen disciplinario para el Poder Judicial de la Federación en México*. V. *Referencias*.

I. Introducción

El régimen disciplinario constituye uno de los pilares esenciales en los cuales se sustenta el adecuado funcionamiento y el cumplimiento eficaz de las finalidades constitucionales del Poder Judicial de la Federación (PJF) en nuestro país.¹

* El presente texto toma sus ideas de la tesis doctoral elaborada y defendida por el autor el 7 de diciembre de 2015 en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Cfr: Gutiérrez Salazar, Miguel Ángel, *Los procedimientos de responsabilidad administrativa en el Consejo de la Judicatura Federal en México*, IIJ-UNAM, México, 2015.

** Doctor en Derecho por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Servidor Público de la Contraloría Interna del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

¹ Algunas nociones de régimen disciplinario pueden encontrarse en: Trayter Jiménez, Juan Manuel, *Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos*, Madrid, Marcial Pons, 1992, p. 23; Mora Caicedo, Esteban, *Régimen Jurídico de los Servidores Públicos en la Administración Pública Nacional y Territorial*, 2ª ed., Bogotá, Editorial Leyer, 2004, p. 18; Gómez Pavajeau, Carlos Arturo, *Dogmática del Derecho Disciplinario*, Editorial Bogotá, Cargraphis, 2001, p. 6; entre otras obras.

La importancia del régimen disciplinario judicial radica en su finalidad: Preservar la prestación óptima del servicio público de administración y acceso a la justicia federal, al inhibir conductas que atenten contra los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público y los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia que sustentan la carrera judicial.²

En la medida en que el PJJ cuente con un régimen disciplinario armónico, funcional y coherente propiciará un entorno de integridad capaz de prevenir, detectar y, en su caso, sancionar las conductas administrativas irregulares; todo lo cual redundará en la creación de un contexto que facilite el óptimo desempeño de los servidores públicos judiciales.

Ahora bien, el presente artículo tiene como objetivo reflexionar en torno al actual régimen disciplinario judicial federal en México, para lo cual revisaremos aspectos que consideramos sustantivos en el ejercicio de las facultades disciplinarias a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF).

Pensamos que el actual régimen disciplinario judicial federal a cargo de dichas instancias enfrenta retos que requieren un estudio detallado y la identificación y formulación de oportunidades de mejora para incrementar la eficacia institucional en la planeación y ejecución de las investigaciones y procedimientos disciplinarios instaurados con motivo de la probable comisión de una falta administrativa por parte de los servidores públicos del PJJ, en un marco de apego y respeto a los derechos fundamentales y a las garantías de debido proceso.

II. Panorama general de la responsabilidad disciplinaria en el Poder Judicial de la Federación

En nuestro Estado de derecho el régimen disciplinario judicial se sustenta en un marco jurídico integrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (LOPJF), la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

² Principios previstos en los artículos 109, fracción III, y 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(LFRASP) y los Acuerdos Generales que en materia disciplinaria han expedido la SCJN, el CJF y el TEPJF, como instancias que conforman dicho régimen.

La normatividad en cuestión se encarga de definir una serie de principios, conductas, sujetos y procedimientos que habrán de seguirse para estar en posibilidad de reprochar la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos judiciales y mantener y/o restaurar el orden y buen funcionamiento institucional.³

Además, la normatividad que regula el régimen disciplinario del PJF en México se sustenta en mecanismos preventivos, de detección y sanción de faltas administrativas o conductas irregulares de los servidores públicos judiciales; lo que aspira a propiciar el control y óptimo desempeño de las áreas jurisdiccionales y administrativas del PJF.⁴

Ahora bien, al interior de la SCJN, el CJF y el TEPJF se han emprendido acciones que procuran hacer frente a los problemas de control y disciplina. De esta manera, las instancias judiciales competentes han expedido acuerdos generales, han conformado estructuras orgánicas específicas, han adoptado criterios particulares para afrontar los procedimientos disciplinarios e incluso han diseñado un esquema de recursos infralegal para la protección de los derechos procedimentales de los servidores públicos.

³ Una de las obras jurídicas que aborda los temas enlistados es: López Olvera, Miguel Alejandro, *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos en México*, México, IJJ-UNAM, 2003, *passim*.

⁴ Estos mecanismos se advierten de las propias competencias de las autoridades disciplinarias en el PJF, que prevén actividades de supervisión, visita, auditoría, investigación e instauración de procedimientos disciplinarios.

Tabla 1. Semejanzas y diferencias en los sistemas disciplinarios de la SCJN, el CJF y el TEPJF			
	SCJN	CJF	TEPJF
Acuerdo general	Acuerdo General 9/2005*	Acuerdo General Disciplinario**	Acuerdo 288-S10 29-09-07***
Estructura orgánica	1. Pleno 2. Presidente 3. Comité de Gobierno y Administración 4. Contraloría	1. Pleno 2. Presidente 3. Comisión de Disciplina 4. Contraloría del PJF	1. Pleno 2. Presidente 3. Comisión de Administración 4. Comité de Investigación 5. Contraloría Interna 6. Visitaduría Judicial
Criterios disciplinarios	No aplica	Sí	No aplica
Medios de impugnación previstos en los Acuerdos Generales****	Inconformidad	Inconformidad Revisión Reconsideración Reclamación	No aplica

Fuente: elaboración propia.

* Acuerdo número 9/2005, de 28 de marzo de 2005, del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos de este Alto Tribunal y del seguimiento de la situación patrimonial de éstos y de los servidores públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (para los fines de este trabajo se le denominará Acuerdo 9/2005).

** Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas (para los fines de este trabajo se le denominará Acuerdo General Disciplinario).

*** Acuerdo 288/S10 (26-IX-2007). Acuerdo General por el que se crea el Comité de Investigación y Sustanciación de Procedimientos Disciplinarios; se establecen sus funciones y reglas para la sustanciación de los procedimientos disciplinarios (para los fines de este trabajo se le denominará Acuerdo 288-S10 29-09-07).

**** En cuanto al presente rubro sólo se toman en consideración los medios de impugnación exclusivamente previstos por la Acuerdos de disciplina en mención. No así aquellos recursos que señala la LOPJF y que las normas internas desarrollan. Éste es el caso de la revisión administrativa y de la apelación administrativa, competencia de la SCJN y de la Sala Superior del TEPJF, respectivamente, detalladas en el Acuerdo General Disciplinario del CJF y en el Reglamento Interior del TEPJF.

Esta mecánica en el funcionamiento del régimen disciplinario judicial encuentra su sustento en la norma constitucional, la cual faculta a las tres instancias para desarrollar sus propios sistemas disciplinarios; no obstante, desde nuestro punto de vista, en la práctica dichas diferencias podrían redundar en desigualdad y falta de certeza para los servidores públicos del PJF, así como en la dispersión de esfuerzos de un mismo Poder del Estado para hacer eficientes sus instrumentos de control y disciplina.

Frente a este contexto es importante analizar las consecuencias de la fragmentación del régimen disciplinario judicial en México para coadyuvar con una propuesta que eficiente el ejercicio de la facultad disciplinaria en un marco de respeto a los derechos y garantías de los servidores públicos del PJF.

III. La fragmentación del régimen disciplinario judicial federal en México⁵

La fragmentación del régimen disciplinario judicial en nuestro país se aprecia en los enfoques y criterios distintos que prevalecen en los órganos de decisión de la SCJN, el CJF y el TEPJF para el ejercicio de la facultad disciplinaria.

Estas diferencias inciden —desde nuestra óptica— en los distintos niveles que integran el régimen disciplinario judicial, que conforme a nuestra propuesta de análisis, son:

1. Nivel normativo: Son las normas constitucionales, legales, reglamentarias, los acuerdos generales dictados en materia disciplinaria y las demás disposiciones que rigen la actuación de los servidores públicos judiciales (manuales, circulares, etc.) en el ejercicio de sus funciones.

⁵ La fragmentación disciplinaria no es exclusiva del PJF, sino que acontece en todos los niveles de gobierno de nuestro país. Muestra de ello es que los Poderes Ejecutivo y Legislativo de la Federación, así como las entidades federativas, han diseñado sus propios modelos disciplinarios, cuentan con un marco particular para regular esta materia, integrado por normas, autoridades, criterios y prácticas disímboles que forman un entramado complejo para analizar la eficacia de la disciplina de los servidores públicos en nuestro país. Por tanto, es necesario un esfuerzo de análisis y sistematización que, inspirado en los avances que se han tenido a nivel internacional, contribuya a construir una teoría del derecho disciplinario mexicano que permita alcanzar resultados óptimos en calidad y certeza jurídica para las instituciones, los servidores públicos y la sociedad.

2. Nivel organizacional: Es la composición e integración de los órganos, dependencias y oficinas vinculadas con el tema disciplinario.
3. Nivel competencial: Son las atribuciones disciplinarias asignadas por las diferentes categorías normativas a los órganos de la SCJN, el CJF y el TEPJF.
4. Nivel de políticas disciplinarias: Involucra las determinaciones o postura institucional respecto a la manera en que la SCJN, el CJF y el TEPJF actúan para cumplir con sus atribuciones disciplinarias. Éstas se pueden encontrar en los informes de labores, planes y proyectos de trabajo, etc.
5. Nivel de criterios disciplinarios: Son un conjunto de disposiciones no vinculatorias, exclusivamente con carácter orientador en el ámbito disciplinario-procedimental, emitidas por el CJF. Se asemejan en su forma a la jurisprudencia y tesis aisladas emitidas en el PJJ.⁶
6. Nivel procedimental: Son los procedimientos disciplinarios o de responsabilidad administrativa. Aquí se comprenden las fases o etapas de los procedimientos, las prácticas cotidianas y, desde luego, los mecanismos que se implementan para garantizar los derechos procedimentales de los servidores públicos judiciales.

Cada uno de estos niveles presenta características propias y afronta no sólo los desafíos propios de una materia en construcción, como es el derecho disciplinario, sino también los retos procedentes de la heterogeneidad de enfoques y tratamientos que a esta temática han dado la SCJN, el CJF y el TEPJF.

A continuación comenzaremos una breve revisión de los niveles que componen al régimen disciplinario judicial, mostrando sus características principales y haciendo énfasis en algunos factores que —a partir de nuestra experiencia— podrían repensarse por las tres instancias del PJJ para el pleno y adecuado funcionamiento de sus atribuciones disciplinarias.

⁶ Dichos criterios disciplinarios están disponibles en la página web: <https://www.cjf.gob.mx/secretarias/sed/criterios/> [Fecha de consulta: 28 de enero de 2016].

1. Nivel normativo

El marco normativo de la responsabilidad disciplinaria en México se integra esencialmente por lo mandatado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la LFRASP; sin embargo, la identificación de las conductas infractoras no se limita a la ley en mención, dado que existen un sinnúmero de disposiciones, reglamentos y acuerdos que imponen obligaciones administrativas para los servidores públicos.⁷

Esta circunstancia acontece especialmente en el PJJ, en donde la actuación de sus servidores públicos se rige por la LOPJJ, además de los acuerdos generales dictados por la SCJN, el CJF y el TEPJJ.⁸

Actualmente las tres instancias han dictado sus respectivas normas internas de carácter general que tienen como objeto regular lo dispuesto en la LOPJJ en el tema disciplinario:

Tabla 2. Normas internas de carácter general en materia disciplinaria en el PJJ	
Institución	Norma reglamentaria
Suprema Corte de Justicia de la Nación	Acuerdo número 9/2005, de 28 de marzo de 2005 del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos de este Alto Tribunal y del seguimiento de la situación patrimonial de éstos y de los servidores públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

⁷ Cfr: Ortiz Soltero, *Responsabilidades legales de los servidores públicos*, México, Porrúa, 2004, p. 127.

⁸ Debe tenerse en cuenta que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos es complementaria del régimen disciplinario que se observa en el PJJ; así lo disponen diversos artículos 131, fracción IX, 135, 136, etc., de la ley principal en esta materia para el ámbito judicial federal, es decir, la LOPJJ. Para el lector interesado en conocer acerca de la naturaleza y alcances de los acuerdos generales que emite el CJF se recomienda: Aguilar Morales, Luis María, “Breve apunte sobre la naturaleza jurídica de los acuerdos generales emitidos por el Consejo de la Judicatura Federal”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, No. 22, México, IJF-CJF, 2006.

Tabla 2. Normas internas de carácter general en materia disciplinaria en el PJF	
Institución	Norma reglamentaria
Consejo de la Judicatura Federal	Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas (2014).
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	Acuerdo 288/S10 (26-IX-2007). Acuerdo General por el que se crea el Comité de Investigación y Sustanciación de Procedimientos Disciplinarios; se establecen sus funciones y reglas para la sustanciación de los procedimientos disciplinarios.

Fuente: Elaboración propia.

Cada uno de estos acuerdos fue expedido en fechas diversas (2005, 2014, 2007), por autoridades diferentes, con visiones del ejercicio de la facultad disciplinaria también disímboles. Esto queda patente al revisar el contenido de cada una de las normas enunciadas, del cual se advierten diversos contenidos y regulaciones.

Sólo por enunciar un ejemplo de dicha circunstancia, el Acuerdo General Disciplinario (CJF) establece un procedimiento en línea y todo un entramado recursal (medios de impugnación) que no es previsto por la LOPJF ni por los Acuerdos Generales de la SCJN y del TEPJF.⁹

Desde una perspectiva, las divergencias entre los acuerdos generales de las tres instancias podrían verse como una cuestión menor siempre que estuviera garantizado el ejercicio disciplinario imparcial, objetivo y de calidad por parte de la SCJN, el CJF y el TEPJF. Sin embargo, frente a una materia de reciente surgimiento y escaso desarrollo como es el derecho disciplinario en México,¹⁰ es necesario implementar medidas que homologuen la actividad disciplinaria

⁹ Si bien dicha modalidad del procedimiento disciplinario podría verse como positiva en cuanto a celeridad y prontitud, y los recursos como una garantía en contra de las determinaciones del CJF, lo cierto es que atendiendo al principio de legalidad, debería estar reguladas en una norma con rango de ley y ser instituidas a favor no sólo de los servidores públicos del CJF, sino de todo el PJF.

¹⁰ Sobre los orígenes del derecho disciplinario en México se sugiere: Delgadillo Gutiérrez, *El derecho disciplinario de la función pública*, México, INAP, 1990.

en condiciones de igualdad para todos los servidores públicos judiciales y propicien la eficaz y pulcra actuación de las autoridades competentes.

Además, al planteamiento desigual de las normas internas que regulan la disciplina judicial federal deben añadirse —en nuestra consideración— al menos tres problemas importantes que se vislumbran normativamente:

A. Falta de delimitación de las causas de responsabilidad administrativa

En el terreno de la responsabilidad disciplinaria son innumerables los hechos que pueden constituir falta, ya que dependen de la índole de las conductas de los agentes públicos, que son ilimitadas en número dada su posible variedad y del sector y naturaleza de la actividad en que el agente se desempeñe. Por esta circunstancia, la mayoría de los ordenamientos jurídicos no enlistan de manera totalitaria aquellas conductas que puedan considerarse faltas administrativas, sino que hacen una remisión (o varias remisiones) a otras normas para completar el injusto administrativo,¹¹ lo cual —en cierta manera— disminuye la certeza de la autoridad respecto al universo de conductas infractoras y también a los servidores públicos judiciales en cuanto a las conductas que puede o no realizar.

B. Hipernormatividad administrativa

La SCJN, el CJF y el TEPJF cuentan con la potestad constitucional y legal para expedir normas infralegales, con lo cual frecuentemente crean y modifican acuerdos generales, manuales, reglamentos y circulares que generan constantemente nuevas obligaciones que deben ser atendidas por los servidores públicos del PJF.¹² Ello significa que es necesario emprender una tarea muy amplia para mantener actualizados a los operadores jurídicos de los procedimientos disciplinarios y a los servidores públicos disciplinados respecto

¹¹ Esto acontece en el caso de la disciplina judicial federal, en donde la LOPJF remite en su artículo 131, fracción XI, a las causas de responsabilidad administrativa previstas en la LFRASP (siempre que no fueren contrarias a la naturaleza de la función jurisdiccional) y ésta a su vez remite, en su numeral 8, fracción XXIV, a cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

¹² Los artículos 94, 99 y 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hacen referencia a la potestad de los órganos del PJF que venimos aludiendo para expedir acuerdos generales que aseguren su adecuado funcionamiento.

del sentido y alcance de las novedosas disposiciones internas, ya que de lo contrario los primeros carecerían de elementos para emprender eficazmente las investigaciones y procedimientos a su cargo y los segundos estarían más propensos a incurrir en falta administrativa.¹³

C. Indeterminación y falta de concreción de los tipos administrativos

Los tipos administrativos constituyen la descripción legal de las conductas específicas que son previstas en las normas jurídicas y cuyo incumplimiento trae aparejada una sanción. En el caso que nos ocupa, los tipos administrativos previstos en la LOPJF y en la LFRASP describen supuestos enormemente ambiguos, sin que exista precisión sobre su alcance en otras normas jurídicas ni sobre el contexto en que se llevan a cabo. Por ello, es importante que —en el estricto ámbito de sus competencias— las instancias del PJF promuevan la definición clara y precisa de las conductas que constituyen falta administrativa, además de que definan los criterios y bases para la interpretación de los tipos administrativos, evitando así —en alguna medida— los amplios márgenes de discrecionalidad que se potencian al existir criterios dispares en las autoridades disciplinarias judiciales.

Por lo expuesto, nos parece relevante que se haga una revisión de las normas disciplinarias y de los tipos administrativos (por parte del Poder Legislativo), dotando a los mismos de una mayor claridad y de un contenido más preciso. De igual forma, a las instancias judiciales con competencia disciplinaria les atañe perfeccionar el ejercicio de su atribución normativa en busca de que sus acuerdos generales y demás normas o lineamientos sean inteligibles, se ajusten a las leyes vigentes y sean difundidas suficientemente con el fin de propiciar su entero conocimiento.

¹³A este respecto, cabe destacar los esfuerzos que ha emprendido el CJF para sistematizar y unificar su normatividad infralegal. Ejemplo de esto lo constituye el Acuerdo General del pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio consejo, el cual reúne reglas en materia de recursos humanos, materiales, financieros, de comunicación social, seguridad institucional, protección civil, etc., con lo cual se hace evidente la intención de paliar la hipernormatividad administrativa que existe, para evitar en la medida de lo posible anacronismos, contradicciones y afectaciones a la esfera jurídica de los servidores públicos del PJF.

2. Nivel organizacional

Como órganos constitucionales, la SCJN, el CJF y el TEPJF cuentan con la potestad interna para organizar sus estructuras orgánicas, siguiendo los parámetros definidos legalmente, ordenando el diseño y distribución de las áreas, unidades y servidores públicos que ejercen atribuciones disciplinarias.

Precisamente, la disciplinaria es una atribución que debe ser planeada adecuadamente desde su diseño organizacional, mediante el establecimiento definido de procesos, funciones y actividades concretas —estables y ordenadas—, así como de vínculos colaborativos entre las áreas que intervienen en la tramitación y seguimiento de los procedimientos y otras acciones relacionadas con la materia disciplinaria.¹⁴

Desde esta perspectiva, la SCJN, el CJF y el TEPJF son organizaciones o entidades que deben administrarse correctamente para hacer eficiente su funcionamiento, ya que no son ajenos a la problemática que subyace en el diseño de la estructura de una organización.¹⁵

El modelo de organización judicial tiende a concentrar las decisiones en la cúspide o en el ente que ostenta el poder de decisión, orientando y circunscribiendo la acción del resto de las unidades, áreas o sujetos que intervienen en las políticas y disposiciones del órgano judicial.¹⁶

Así, la planeación, ejecución y evaluación de las actividades disciplinarias en el PJF son efectuadas por múltiples instancias, bajo una organización cuyo centro de decisión y dirección son los respectivos plenos y comisiones de la SCJN, el CJF y el TEPJF (Sala Superior en este último caso).

La configuración actual del modelo organizacional disciplinario judicial de la federación se encuentra en las normas jurídicas que rigen la actuación de

¹⁴ Cfr: Fix Fierro, Héctor, *Tribunales, justicia y eficiencia. Estudio socio-jurídico sobre la racionalidad económica en la función judicial*, No. 250, México, IJ-UNAM, 2013, p. 198.

¹⁵ Para comprender la noción de estructura organizacional, deben considerarse tres componentes claves en su definición: 1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los dirigentes y supervisores; 2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total; 3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos. Al respecto puede consultarse: Daft, Richard, *Teoría y diseño organizacional*, México, CENGAGE Learning, 2015, pp. 90 y ss.

¹⁶ Cfr: Flores Monardes, Álvaro, “Gobierno judicial: El caso chileno. La reforma olvidada”, *Revista de Estudios de la Justicia*, Santiago de Chile, 2005, No. 6, p.129.

las tres instituciones que estudiamos. De esta manera, la LOPJF, los respectivos acuerdos generales en materia disciplinaria y de organización interna, así como los reglamentos interiores estatuyen como órganos o unidades con competencia disciplinaria los que se muestran en la tabla que a continuación se expone:

Tabla 3. Órganos con competencia disciplinaria en el PJF			
	SCJN	CJF	TEPJF
LOPJF	Pleno, Presidencia	Pleno, Presidencia, Órgano Colegiado que determine el CJF, Contraloría	Sala Superior, Presidencia, Comisión de Administración
Acuerdo General 9/2005	Pleno, Presidencia, Comité de Gobierno y Administración, Contraloría	No aplica	No aplica
Acuerdo General Disciplinario	No aplica	Pleno, Presidencia, Consejeros de la Judicatura, Comisión de Disciplina, Secretaría Ejecutiva de Disciplina, Contraloría, Dirección General de Responsabilidades, Titulares (jueces y magistrados)	No aplica

<p>Acuerdo 288-S10 29-09-07</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Comisión de Administración, Comité de Investigación y Sustanciación de Procedimientos Disciplinarios, Contraloría Interna</p>
<p>Reglamento orgánico en materia de administración de la SCJN</p>	<p>Pleno, Presidencia, Comité de Gobierno y Administración, Contraloría, Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en el Alto Tribunal</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>

Acuerdo que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo	No aplica	Consejeros de la Judicatura, Comisión de Disciplina, Comités de Investigación, Secretaría Ejecutiva de Disciplina, Visitador General, Dirección General de Responsabilidades	No aplica
Reglamento interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	No aplica	No aplica	Sala Superior, Presidencia, Comisión de Administración, Contraloría Interna, Visitaduría Judicial

Fuente: elaboración propia.

Como podemos apreciar, son múltiples los órganos con competencia disciplinaria en cada una de las instancias del PJJF, lo cual, por una parte, es muestra del interés y la importancia de la materia; sin embargo, desde otra óptica —y visto en el contexto de la práctica procedimental—, la multiplicidad de entidades con competencias disciplinarias en ocasiones idénticas o semejantes no necesariamente favorece la agilidad, concentración y uniformidad de criterios, sino que algunas de las veces propicia duplicidad de trabajo, lentitud en los procedimientos, competencia (o posible rivalidad) entre las áreas o, en el menor de los casos, una deficiente coordinación.

En ese sentido, Eugene Bardach, distinguido profesor en materia de implementación de políticas públicas, reconoce la complejidad de la acción conjunta entre las áreas que conforman la burocracia de una institución, situación que —guardadas las debidas proporciones— ocurre en el caso que estudiamos.

Para el autor mencionado existe todo un conjunto de reglas o juegos de corte defensivo que se ponen en marcha por parte de las áreas o servidores públicos, con el fin de evitar desventajas o perjuicios a sus intereses:¹⁷

- A. *Tenacity* o juego de la terquedad, alusivo a quienes a lo largo de la implementación de una política institucional o la ejecución de las acciones correspondientes, sostienen puntos de vista inamovibles a pesar de que puedan retrasar o impedir el cumplimiento de los resultados.
- B. *Territory*, referente a los celos administrativos de algunas áreas o personas, por cuidar su territorio, lo cual es particularmente notorio cuando deben coincidir las labores de dos o más entidades.
- C. *Not our problem*, vinculado con actitudes despreocupadas de oficinas o servidores públicos que deberían participar en planes, programas o acciones y prefieren no hacerlo por estimar que no entra dentro de su esfera de responsabilidades.
- D. *Odd man out*, atingente al tratamiento despectivo que se da en las áreas a aquellas personas que se atreven a proponer ideas novedosas, extrañas para las rutinas habituales.
- E. *Reputation*, relacionado con la obsesión por cuidar la reputación antes que optar por decisiones centrales para el éxito de las acciones encomendadas.

Todos estos juegos defensivos tienen como derivaciones negativas el retraso y el bajo desempeño en la consecución de las tareas asignadas a las áreas y/o servidores públicos, por lo que las entidades tomadoras de decisión deben implementar una política preventiva de revisión constante de las estructuras orgánicas y de la vinculación eficiente de las unidades que las componen.

¹⁷ Cfr. Bardach, Eugene, *The implementation game: What happens after a bill becomes law*, MIT, Cambridge, 1977. También puede encontrarse una reseña del trabajo de Bardach en Aguilar, Villanueva, Luis F., *La implementación de las políticas*, México, Porrúa, 1993, pp. 61-91.

Como podemos ver, ante este panorama general es fundamental que en el PJF se revise la forma en que las entidades con competencia disciplinaria en el PJF se interrelacionan —mediante vínculos de colaboración y/o subordinación—, procurando una organización armónica que permita la especialización de las áreas, la justa distribución de las cargas de trabajo, la proximidad y prontitud de respuesta en los procedimientos, el abatimiento del posible rezago, la uniformidad de criterios para impartir justicia disciplinaria y la transparencia en las actividades desarrolladas.

3. Nivel competencial

Las atribuciones y competencias disciplinarias de la SCJN, el CJF y el TEPJF se encuentran previstas por las diferentes categorías normativas a las que hemos hecho alusión. Ellas disponen el fundamento y los alcances del ejercicio disciplinario en el PJF.

Desde nuestro punto de vista, existe una semejanza en las atribuciones que ejerce cada una de las instancias disciplinarias judiciales (investigar, instaurar procedimientos disciplinarios, etc.); esta semejanza —según pensamos— puede contribuir a la armonización y congruencia en la forma en que se materializan las actividades disciplinarias en todo el PJF y puede brindar mayores certezas tanto a las autoridades judiciales como a sus servidores públicos.

Ahora bien, de igual forma a como sucede a nivel general entre los órganos de decisión del PJF que venimos mencionando, a nivel más específico (podríamos decir operativo), en las instancias, unidades, áreas u oficinas de cada una de ellas también se comparten atribuciones esencialmente idénticas, ya que coinciden en determinadas funciones.

La distribución o reparto adecuado de las atribuciones disciplinarias es importante, ya que permite —nuevamente desde nuestra óptica— conocer con exactitud los alcances del ejercicio de la atribución disciplinaria por parte de las autoridades competentes, lo que coadyuva para que se resuelvan con prontitud y justicia los casos que se analizan.

Igualmente, una distribución competencial precisa, clara y fácilmente comprensible para los sujetos del régimen disciplinario genera confianza respecto a la actuación de la autoridad y seguridad jurídica en los procedimientos que habrán de instaurarse y resolverse por cada una de las instancias competentes.

Por tales razones, nos parece que es de vital relevancia que tanto la SCJN, el CJF y el TEPJF establezcan un diálogo interinstitucional para fortalecer ciertos rubros vinculados con el reparto de competencias disciplinarias que ameritan una revisión y mejora. Entre dichos aspectos se encuentran:

A. Duplicidad y dispersión de competencias

En el andamiaje normativo que regula la disciplina judicial federal (es decir: LOPJF, múltiples acuerdos generales, reglamento interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, etc.) se encuentran competencias duplicadas y dispersas a cargo de los órganos del PJF, lo cual en ciertas ocasiones genera retrabajo y conflicto entre las áreas que investigan y/o tramitan procedimientos disciplinarios. En algunos otros casos ocasiona que los servidores públicos involucrados carezcan de la certeza firme respecto a la autoridad que habrá de conocer sus respectivos asuntos.

B. Parámetros ambiguos de distribución competencial

En el mismo orden normativo no existe *un criterio definido* que asigne las atribuciones disciplinarias a las autoridades competentes, sino que la distribución competencial atiende a criterios variables y, en algunos casos subjetivos, lo cual da pie a que determinados órganos conozcan de la disciplina de servidores públicos de cierta categoría (magistrados, jueces) y otros de una distinta (servidores públicos administrativos, etc.), situación que también ocurre cuando se trata de investigar y/o juzgar faltas administrativas, ya que unas instancias valoran las de menor entidad y otras las de mayor gravedad.

En términos de debido proceso, pudiera estimarse que todo ello constituye un tratamiento desigual para los servidores públicos judiciales.

C. Excepciones a las competencias disciplinarias

En las normas vigentes se prevén algunas hipótesis o excepciones que afectan la normal distribución de competencias disciplinarias y, por ende, el conocimiento cierto de los servidores públicos judiciales respecto a la autoridad que habrá de ser competente en el ámbito disciplinario. Tres ejemplos ilustran lo anterior:

- a) La investigación de la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos del Instituto Federal de Defensoría, la cual recae en el director de dicho Instituto.
- b) La excepción en materia de procedimientos que tengan como falta administrativa la omisión o dilación en la entrega de la declaración patrimonial, ya que en ese supuesto (al menos en el CJF), la Contraloría adopta la atribución de decisión, misma de la cual carece en cualquier otro procedimiento.
- c) La facultad de atracción con que cuenta el Pleno del CJF para conocer cualquier asunto que considere debe ser resuelto por él —a propuesta de alguno de los Consejeros de la Judicatura—, con lo cual el Pleno del CJF se sustituye al órgano que normalmente debería conocer del asunto en cuestión.

La complejidad competencial que se presenta afecta la certidumbre jurídica de los servidores públicos del PJJ, quienes pueden ver modificado el seguimiento práctico que comúnmente se observa en los procedimientos de responsabilidad disciplinaria.

Frente a ello, es necesario que las instancias de decisión judicial establezcan políticas y medidas (redistribución competencial clara y precisa) que brinden estabilidad competencial a favor de la propia autoridad disciplinaria y de los sujetos disciplinados. La posible redistribución competencial debe estar orientada hacia una función de vigilancia y control más eficaz, ágil, certera y fundada en criterios de especialización, profesionalización y coordinación institucional.

4. Nivel de políticas disciplinarias

El nivel de políticas disciplinarias en el PJJ comprende la ideología, la postura y el proceso de toma de decisiones que adoptan los máximos órganos de decisión en la SCJN, el CJF y el TEPJJ para afrontar —mediante estrategias preventivas, disuasorias y sancionatorias— los actos irregulares y/o faltas administrativas susceptibles de ser realizadas por sus servidores públicos.

Según nos dice el doctor Héctor Fix Fierro, una política judicial, en sentido amplio, puede entenderse como el conjunto de planes, programas, estrategias, propuestas y acciones que elaboran e implementan los órganos e instituciones,

tanto públicas como privadas, respecto de los tribunales y de las funciones que desempeñan.¹⁸

En este sentido, una política disciplinaria judicial de carácter federal comprende planes, programas, estrategias, propuestas y acciones diseñadas y puestas en práctica por el PJF a través de sus órganos competentes, para detectar, prevenir, investigar y castigar las faltas administrativas de los servidores públicos judiciales, a efecto de preservar los valores que sustentan el servicio público en el mismo PJF.

Creemos que la disciplina, como atribución constitucional de los órganos judiciales (SCJN, CJF y TEPJF) requiere para su desarrollo y materialización eficaz una planeación diseñada para ejecutarse mediante programas y actividades específicas que a través del empleo de recursos (humanos, materiales y técnicos) por unidades altamente especializadas en la investigación y juzgamiento de las faltas administrativas desincentiven dichos actos y restauren el orden y buen funcionamiento de las instituciones judiciales.

La importancia de una política disciplinaria judicial radica, al interior del PJF, en que constituye una hoja de ruta para que los operadores jurídicos o instrumentadores de las investigaciones y procedimientos disciplinarios concozcan la postura que la institución judicial dicta en esta materia.

También, de frente a la sociedad, una política disciplinaria judicial representa un manifiesto claro por parte de las instituciones del PJF a favor de la ética, los valores que la sustentan y la conducta honesta de sus integrantes.¹⁹

En terrenos más técnicos, una política disciplinaria es relevante ya que para su elaboración requiere estudios altamente especializados, hechos a partir de la detección de las causas, los incentivos, el andamiaje institucional y el contexto que originan o facilitan las infracciones o faltas administrativas de los servidores públicos del PJF.

¹⁸ Cfr. Fix Fierro, Héctor, “Política y administración del derecho y de la justicia en México. Notas sobre las funciones presentes de una institución ausente”, en Guerrero, Omar (coord.), *El papel de los ministerios de justicia en la reforma del Estado*, México, IJ-UNAM, 1988, p. 151.

¹⁹ Un ejercicio importante a favor de la construcción de políticas públicas judiciales en el orden federal se desarrolló en el *Libro Blanco de la Reforma Judicial*, en donde se recabaron opiniones y criterios sociales respecto a las medidas que debía adoptar el PJF para mejorar su desempeño, incluida la temática disciplinaria. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, ese es un proceso sobre el que debe insistirse permanentemente. Al lector interesado se le recomienda: Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Libro Blanco de la Reforma Judicial, una agenda para la justicia en México*, México, SCJN, 2006.

En términos de política disciplinaria, el PJF, en general, tiene retos importantes que deseamos identificar, con la finalidad de llamar la atención de los órganos competentes a efecto de mejorar el ejercicio de la potestad disciplinaria:

- A. Necesidad de definir los temas que han de integrar una política disciplinaria

Es imprescindible identificar los temas que están vinculados con la disciplina judicial y que necesitan abordarse y definirse de manera integral por la SCJN, el CJF y el TEPJF. Temas tales como la homologación de procedimientos disciplinarios, el tratamiento y gestión de los posibles conflictos de interés, la revisión de la veracidad de las declaraciones patrimoniales, la construcción de líneas de indagación de hechos constitutivos de falta administrativa, el diseño de un andamiaje de medios de impugnación uniformes, el establecimiento de una unidad de defensoría disciplinaria, entre otros, requieren la definición de una postura institucional para optimizar su funcionamiento.

- B. Necesidad de estudios o diagnósticos especializados que atiendan los problemas disciplinarios en el corto, mediano y largo plazos

Las políticas disciplinarias del PJF deben ser más que medidas de reacción o urgencia que acontecen de forma ocasional ante un problema del momento (verbigracia un escándalo de corrupción o de acoso laboral y/o sexual). Dichas políticas deben partir de un estudio detallado o un diagnóstico experto, enfocado en los problemas más frecuentes y graves, proponiendo metas y objetivos para afrontarlos en el corto, mediano y largo plazos.

- C. Necesidad de mayor publicidad y difusión de las políticas del PJF, particularmente las disciplinarias

Es importante que las políticas disciplinarias que implemente a futuro el PJF sean ampliamente difundidas e interiorizadas por sus destinatarios, ya que en muchas ocasiones la sociedad y los mismos servidores públicos judiciales desconocen la postura institucional en esta temática, que mucho tiene que ver con el actuar honesto y probo de los agentes públicos y con la rendición de cuentas del PJF.

En este sentido, nos parece que las instituciones judiciales deben instaurar un diálogo constante con la sociedad, no sólo reportando anualmente estadísticas y números relacionados con la cantidad de procedimientos disciplinarios resueltos o en trámite, sino en torno a los diagnósticos y retos que se enfrentan y las medidas que el PJF ha de implementar para solventar en todo el ámbito judicial federal las conductas irregulares de sus servidores públicos.

Finalmente, pensamos que las políticas institucionales son un pilar fundamental del adecuado ejercicio disciplinario en todo el PJF; son una manera metodológicamente funcional para abordar las faltas e irregularidades administrativas. Su implementación y ejecución por parte de la SCJN, el CJF y el TEPJF requieren múltiples tareas (procesos de planeación, programación, proyección, presupuestación, asignación de procedimientos y acciones, etc.) que deben ser cuidadas y evaluadas para garantizar el logro de los fines disciplinarios.

5. Nivel de criterios disciplinarios

Si las políticas disciplinarias representan la postura o visión —*preferentemente pública*— de las instituciones judiciales federales frente a las faltas e irregularidades administrativas que acontecen en su seno, los criterios disciplinarios son un aspecto más específico, concreto y técnico mediante el cual las autoridades competentes fijan una opinión experta para atender dicha problemática.

Los criterios disciplinarios han sido diseñados particularmente por el CJF a partir de 2011, con la finalidad de intervenir y regular aspectos sustantivos y procedimentales de la disciplina de sus servidores públicos; de alguna manera, con los criterios se aspira a uniformar las prácticas de los procedimientos disciplinarios y el sentido de las resoluciones que se emiten.²⁰

Según se advierte de la lectura de los Lineamientos internos para la elaboración de tesis orientadoras, no obligatorias, relativas a la resolución de procedimientos disciplinarios, expedidos por el CJF, los criterios disciplinarios tienen un propósito relevante, en virtud de que están destinados a coadyuvar

²⁰ *Cfr.*: Criterios disciplinarios dictados por el CJF. Disponible en: <http://www.cjf.gob.mx/secretarias/sed/criterios/> [Fecha de consulta: 27 de enero de 2016].

en el mejor desempeño de la función disciplinaria y servir para otorgar certeza jurídica.²¹

Los criterios disciplinarios del CJF significan la posibilidad de ir más allá de la conformación variable del órgano máximo de decisión o Pleno —así como de las opiniones divergentes de sus integrantes— para uniformar parámetros estables de decisión que den certidumbre jurídica a los sujetos disciplinados.

Los criterios disciplinarios, según podemos ver en los referidos Lineamientos internos, están inspirados en el ideal de las tesis aisladas y jurisprudencia emitida por la SCJN y los Tribunales Colegiados del PJJ, es decir, buscan servir de elementos de interpretación de las normas que establecen los deberes de los servidores públicos y reglamentan los procedimientos disciplinarios.

De manera semejante a las tesis aisladas y la jurisprudencia, los criterios disciplinarios tienen una estructura compuesta por tres elementos, consistentes en: rubro, texto y precedente. Además, siguen ciertos trámites para su aprobación, modificación y cesación de efectos, los cuales se determinan en el Acuerdo General Disciplinario.

A manera de ilustración del aspecto que nos ocupa, en la tabla siguiente figuran tres ejemplos de criterios disciplinarios:

²¹ *Cf*: Lineamientos internos para la elaboración de tesis orientadoras, no obligatorias, relativas a la resolución de procedimientos disciplinarios, CJF. Disponibles en: <http://www.cjf.gob.mx/secretarias/sed/criterios/Lineamientos.aspx> [Fecha de consulta: 28 de enero de 2016].

Tabla 4. Ejemplos de criterios disciplinarios dictados por el CJF

No. de criterio	Rubro	Texto	Vigencia
1	Administración del tiempo. Los titulares de los órganos jurisdiccionales gozan de autonomía para fijar horarios y la manera de desahogar el trabajo	La forma en que el titular de un órgano jurisdiccional administra su tiempo en el juzgado que encabeza no puede válidamente ser objeto de cuestionamiento por parte de sus subordinados, pues resulta indudable que es exclusivamente al titular de cada uno de los diferentes órganos a quien compete, de acuerdo con las condiciones prevalecientes en su respectivo órgano jurisdiccional, fijar tanto los horarios que deban regir en él, como determinar la manera en que se debe desahogar el trabajo. De lo contrario, se menoscabaría la libertad de que deben gozar los juzgadores para adoptar las medidas a su juicio convenientes para el óptimo funcionamiento de los tribunales:	Vigente

6	Argumentos genéricos. Improcedencia de la queja administrativa	Las argumentaciones genéricas, irrazonadas y carentes de sustento, que no precisan las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que supuestamente se perpetraron las conductas irregulares atribuidas al funcionario judicial y que constituyen causa de responsabilidad administrativa impiden realizar el pronunciamiento respectivo; por tanto, la queja administrativa en que se hacen valer ese tipo de argumentos deficientes es improcedente.	Vigente
50	Fallecimiento del servidor público. Ocasiona sobreseimiento del procedimiento administrativo	Si durante la substanciación de una queja y previo a la resolución de la misma fallece el funcionario judicial denunciado, se extingue la responsabilidad administrativa del mismo. En tal virtud, procede decretar el sobreseimiento de la queja en cuestión. Esto, de acuerdo con lo dispuesto por la fracción III del artículo 298 del Código Federal de Procedimientos Penales, de aplicación supletoria al procedimiento administrativo de responsabilidad	Obsoleto

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, pese a la loable finalidad que tienen los criterios disciplinarios y que ya hemos explicado, lo cierto es que también podemos identificar algunos factores que, desde nuestra concepción, les restan la eficacia que deberían tener. Sin afán de exhaustividad, podemos mencionar dos factores:

A. Los criterios disciplinarios sólo son aplicables en el CJF

El primero de los factores es que los criterios disciplinarios no son compartidos por las otras instituciones que venimos estudiando (SCJN y TEPJF) y tienen competencia disciplinaria en el PJF.

En ese tenor, creemos que es necesario que los criterios se homologuen en todo el PJF para que se imparta justicia disciplinaria igualitaria para todos los servidores públicos judiciales, pues de lo contrario acontece que ante conductas irregulares idénticas, cada institución adopta un criterio distinto, valora de forma diferente y resuelve también en forma dispar (verbigracia el tema de las declaraciones patrimoniales).

Visto desde cierta óptica, esta disparidad de criterios pudiera contribuir —en algunas ocasiones— a que las resoluciones disciplinarias del CJF sean revocadas por la SCJN cuando conoce del recurso de revisión administrativa, lo cual legalmente no es incorrecto ni prohibido, pero sí es indicio o muestra de la separación de visiones y perspectivas dentro del propio PJF en materia disciplinaria, según la entidad que resuelve.²²

B. Falta de una teoría interpretativa del derecho disciplinario

Otro aspecto —quizás más profundo o de mayor calado— que puede observarse con relación a los criterios disciplinarios en el CJF, es el concerniente a la falta de una teoría interpretativa respecto al derecho disciplinario que coadyuve en la conformación de los criterios pero sobre todo en la interpretación de las normas que rigen los deberes y obligaciones de los servidores públicos judiciales.

²² Sobre este tema, el lector interesado puede abundar en: Bustillos, Julio, “La corrupción de los jueces federales y su depuración”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, IJF-CJF, No. 33, 2012.

Esto quiere decir que, más allá de las formalidades que se siguen para crear, modificar o suprimir los efectos de los criterios disciplinarios, es fundamental que el CJF y en un futuro las autoridades disciplinarias en todo el PJF definan los métodos o técnicas que los operadores jurídicos que instrumentan los procedimientos deberán seguir para que los criterios cumplan uno de sus propósitos esenciales, es decir, desentrañar el sentido muchas veces ambiguo de la normatividad disciplinaria.²³

De esta manera, al explicitar y aclarar el sentido de normas ambiguas, los criterios deberán orientar la actuación de la autoridad disciplinaria y ayudar al resto de los servidores públicos sujetos a este régimen a comprender los alcances jurídicos de las normas legales y las consecuencias por su incumplimiento.

En el contexto del CJF y posiblemente con posterioridad en el PJF, la utilidad de los criterios disciplinarios deberá ser no sólo orientar, sino vincular a la autoridad disciplinaria a que siga parámetros estables de aplicación de las leyes y normas, evitando la volatilidad o cambio constante de parecer o criterio al momento de conocer los asuntos disciplinarios; ello redundará —así creemos— en mayor certeza jurídica para los servidores públicos judiciales.

Asimismo, los criterios disciplinarios reforzarán dicha certeza dado que circunscribirán —en cierta medida— la amplia discrecionalidad que predomina en esta materia y que en ocasiones genera disparidades en el momento de entender y aplicar las normas jurídicas vigentes.

A futuro, pensamos que el PJF deberá trascender los criterios disciplinarios y construir una verdadera teoría interpretativa del derecho disciplinario, mediante criterios jurisdiccionales (tesis y jurisprudencia) estables,²⁴ claros, precisos y vinculatorios para las autoridades competentes en la materia.

Debidamente empleados, los criterios disciplinarios que hoy existen pueden llegar a ser instrumentos fundamentales en la construcción de políticas judiciales federales en esta temática, además pueden fomentar procedimientos

²³ Meza Fonseca nos dice que la interpretación jurídica es desentrañar el sentido de una norma, el desnudarla para verificar por qué y para qué fue creada, el verificar su esencia, lo cual nos servirá para saber si es aplicable al caso concreto. Cfr: Meza Fonseca, Emma, “Argumentación e interpretación jurídica”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, IJF-CJF, No. 22, 2006.

²⁴ Hoy en día los criterios disciplinarios son *fácilmente modificables* e incluso algunos ya han sido calificados como obsoletos por el propio CJF.

más ágiles y justos, precisamente por existir un rumbo y sentido definido respecto de la actuación disciplinaria en el PJJF.

6. Nivel procedimental

El nivel procedimental disciplinario se integra por los procedimientos que en esta materia dispone la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LOPJJF y los Acuerdos Generales expedidos por la SCJN, el CJF y el TEPJJF, respectivamente, para regular la actuación de sus operadores jurídicos al momento de investigar y juzgar las faltas administrativas.

Los procedimientos de investigación y/o juzgamiento de las faltas disciplinarias se integran por una serie de etapas que deben ser observadas en atención a los principios constitucionales y legales que los enmarcan, cumpliendo las formalidades esenciales del procedimiento, que son aquellas necesarias para garantizar la defensa adecuada antes de un acto de privación, y que de manera genérica se traducen en los siguientes requisitos:²⁵

- a) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias;
- b) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa;
- c) La oportunidad de alegar; y
- d) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas.

Ahora bien, conforme al marco jurídico disciplinario en el PJJF, *el procedimiento* que deberá seguirse para la determinación de las responsabilidades se contempla en el artículo 134 de la LOPJJF.²⁶

²⁵ Jurisprudencia P./J. 47/95, de rubro: FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO. Novena Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; II, diciembre de 1995; p. 133.

²⁶ Artículo 134 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación: Para la determinación de las responsabilidades a que se refiere este Título deberá seguirse el siguiente procedimiento: I. Se enviará una copia del escrito de denuncia y sus anexos al servidor público para que, en un término de cinco días hábiles, formule un informe sobre los hechos y rinda las pruebas correspondientes. El informe deberá referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en

No obstante que la literalidad del numeral en mención refiere un procedimiento para la determinación de la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos del PJF, lo cierto es que el contenido del mismo dispositivo —y sobre todo la práctica y la realidad— nos muestran que son dos los procedimientos que se derivan de la LOPJF.

el escrito de denuncia, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, por no ser propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Se presumirán confesados los hechos de la denuncia sobre los cuales el denunciado no suscitare explícitamente controversia, sin admitirse prueba en contrario. La confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho del denunciante; II. Recibido el informe y desahogadas las pruebas, si las hubiere, se resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes, y se notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas cuando se trate de los casos de responsabilidad señalados en las fracciones II y IV del artículo anterior; III. Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones I y III del artículo anterior, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o, en su caso, el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal, remitirán el asunto al Pleno de la Suprema Corte de Justicia o al del Consejo de la Judicatura Federal, para que cite al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia, y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga por sí o por medio de un defensor. Entre la fecha de citación y la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles. IV. Si del informe o de los resultados de la audiencia no se desprenden elementos suficientes para resolver o se advierten otros que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar la celebración de otra u otras audiencias en su caso, y V. En cualquier momento, previo o posteriormente a la recepción del informe o celebración de la audiencia, la Suprema Corte de Justicia, el Consejo de la Judicatura Federal, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal, según corresponda podrán determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, siempre que a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones, la cual cesará cuando así lo resuelvan independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo la suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute, lo cual se hará constar expresamente en la determinación de la suspensión. Si el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de la falta que se le imputa, será restituido en el goce de sus derechos y se le cubrirán las percepciones que debiera haber recibido durante el tiempo en que se hallare suspendido. Cuando la falta motivo de la queja fuese leve, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal impondrá la sanción que corresponda y dictará las medidas para su corrección o remedio inmediato; si la falta fuere grave, remitirá el asunto al Pleno de la Suprema Corte de Justicia o al del Consejo de la Judicatura Federal según corresponda, a fin de que procedan de acuerdo a sus facultades.

Esto es así, ya que se presentan desigualdades en las etapas y trámites de los procedimientos disciplinarios de magistrados y jueces del PJF, con respecto al resto de los servidores públicos judiciales, lo que redundaría en una mayor o menor protección de la esfera jurídica de los sujetos disciplinados.

Desde nuestro análisis, en la LOPJF existe un procedimiento que podemos denominar ordinario, ya que se desarrolla en la mayoría de los casos; en tanto que hay un procedimiento de carácter especial, que procede cuando se trata de asuntos graves en donde los sujetos involucrados tienen el carácter de magistrados o jueces y las sanciones aplicables son las de destitución e inhabilitación.²⁷

Tabla 5. Etapas de los procedimientos disciplinarios previstos en la LOPJF	
Procedimiento ordinario	Procedimiento especial
1. Inicio de oficio, por denuncia o queja	1. Inicio de oficio, por denuncia o queja
2. Informe y ofrecimiento de pruebas del servidor público involucrado	2. Audiencia de pruebas y alegatos
3. Desahogo de pruebas	3. Resolución
4. Resolución	4. Recurso de revisión administrativa

Fuente: Elaboración propia.

Como ilustra la tabla precedente, ambos procedimientos son distintos y reconocen de manera limitada y desigual la protección jurídica de los servidores públicos judiciales. Esto obedece no sólo a la manifestación legal expresa de que los magistrados y jueces puedan comparecer a una audiencia de pruebas y alegatos, lo que les garantiza su derecho a ser escuchados en persona y la posibilidad de rendir alegatos, sino también a que su derecho impugnativo es mucho más amplio que en el resto de los servidores públicos del PJF.

²⁷ Cfr. Gutiérrez Salazar, Miguel Ángel, *op. cit.*, p. 260.

Pese a que el procedimiento *especial* previsto para exigir la responsabilidad disciplinaria de magistrados y jueces brinda mayores garantías que el procedimiento *ordinario*, lo cierto es que en términos de debido proceso, el procedimiento *especial* no deja de ser sumamente limitado. Un ejemplo de ello es el hecho de que el medio de impugnación denominado revisión administrativa, a favor de magistrados y jueces, sólo procede en contra de las determinaciones del CJF que remuevan a dichos servidores públicos, por lo que a nivel de LOPJF quedan en estado de indefensión en contra de cualquier otro tipo de sanción disciplinaria (amonestación, sanción económica, suspensión, etc.).²⁸

Más limitados aún se encuentran los derechos procesales del resto de los servidores públicos del PJF, quienes no encuentran en la LOPJF una disposición expresa que les garantice su derecho de audiencia y la posibilidad de ser escuchados directamente por la autoridad (no sólo mediante un escrito) ni cuentan con la posibilidad de impugnar a nivel legal las sanciones que sean impuestas por el CJF.

Este contexto de divergencia en los procedimientos y de desigualdad procedimental para los sujetos disciplinados se potencia a nivel de los acuerdos generales expedidos por el CJF, la SCJN y el TEPJF.

A. Acuerdo General Disciplinario del CJF

En el primer caso, a nuestro parecer también son dos los procedimientos que fija el Acuerdo General Disciplinario del CJF. En primer lugar está un procedimiento *genérico*, que se tramita de forma presencial y es aplicable a la mayoría de los asuntos, pero con distinciones respecto a lo que prevé la LOPJF. En segundo lugar está un procedimiento *en línea*, sólo procedente cuando se trata de faltas por omisión o extemporaneidad en la presentación de la declaración de situación patrimonial.

²⁸ El recurso de revisión administrativa se prevé en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los numerales 122 a 128 de la LOPJF.

Procedimiento genérico	Procedimiento en línea
1. Inicio de oficio, por denuncia o queja	1. Inicio generalmente de oficio
2. Informe del servidor público involucrado	2. Informe del servidor público involucrado
3. Periodo probatorio	3. Periodo probatorio (opcional)*
4. Periodo de alegatos	4. Periodo de alegatos (opcional)*
5. Resolución	5. Resolución
6. Recursos	6. Recursos

* En el supuesto de que el servidor público involucrado confiese la falta administrativa o señale que carece de pruebas, los periodos probatorios y de alegatos se omiten.

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos advertir, los procedimientos del Acuerdo General Disciplinario difieren de los previstos expresamente en la LOPJF. Si bien las etapas del procedimiento genérico se asimilan a las etapas de los procedimientos que la ley dispone, lo cierto es que difiere al prever plazos o periodos de tiempo para rendir pruebas y posteriormente alegatos, así como la instauración de recursos o medios de impugnación que la LOPJF no estatuye.

Aún más, la LOPJF no dispone bajo ninguna circunstancia de un procedimiento en línea, el cual si bien puede tener como posible ventaja la celeridad y pronta resolución de los asuntos, también puede conllevar un inconveniente mucho mayor, como es la imposibilidad de que la autoridad tome conocimiento directo de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acontecieron los hechos que se imputan a los servidores públicos (y en su caso las causas que los eximan de responsabilidad) y se restringe a respuestas por medios remotos que ponen distancia entre la autoridad disciplinaria y el sujeto que es juzgado.

B. Acuerdo General 9/2005 de la SCJN

En el terreno normativo de la SCJN, el Acuerdo General 9/2005 fue expedido para regular su potestad disciplinaria; de nuestro análisis advertimos que se aproxima al marco general previsto por la LOPJF, ya que fija dos procedimientos (distintos entre sí) para exigir la responsabilidad disciplinaria.

El primer procedimiento, que podemos denominar específico, reviste características particulares, ya que sólo procede en caso de que se trate de faltas administrativas de los ministros de la SCJN o bien de cualquier otro servidor público de la SCJN por incumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 101 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el numeral 8º, fracciones VIII, X, XII, XIII y XIV, de la LFRASP, así como por las causas de responsabilidad señaladas en el diverso 131, fracciones I a VI, de la LOPJF.

El segundo procedimiento, que podemos llamar general, procede en el resto de supuestos en que se presente una falta administrativa y la probable intervención de un servidor público de la SCJN en su comisión.

La tabla siguiente nos ilustra al respecto:

Tabla 7. Etapas de los procedimientos disciplinarios previstos en el Acuerdo General 9/2005 de la SCJN	
Procedimiento específico	Procedimiento general
1. Inicio de oficio, por denuncia o queja	1. Inicio de oficio, por denuncia o queja
2. Audiencia de pruebas y alegatos	2. Informe y ofrecimiento de pruebas del servidor público involucrado
3. Resolución.	3. Desahogo de pruebas
	4. Resolución
	5. Recurso de inconformidad

Como podemos ver, los procedimientos del Acuerdo General 9/2005 siguen los parámetros generales de la LOPJF, aunque divergen de las disposiciones legales, ya que incorpora un recurso de impugnación para apelar las resoluciones del presidente, en las que determine la existencia de una

infracción administrativa no grave y la responsabilidad del servidor público judicial en su comisión.²⁹

En otras palabras, el Acuerdo en mención básicamente reproduce las líneas legales dictadas por la LOPJF y conserva la divergencia de procedimientos y, por ende, las diferencias de tratamiento y de oportunidades de defensa de los servidores públicos del PJF.

C. Acuerdo 288-S10 29-09-07 del TEPJF

Ahora bien, en el ámbito del TEPJF, el Acuerdo 288-S10 29-09-07 sigue unas reglas particulares para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios que, básicamente, se asemejan a las de la LOPJF, ya que contempla lo siguiente:

Tabla 8. Etapas de los procedimientos disciplinarios previstos en el Acuerdo 288-S10 29-09-07 del TEPJF
Procedimiento único
1. Inicio de oficio, por denuncia o queja
2. Informe del servidor público involucrado
3. Periodo probatorio
4. Audiencia de alegatos
5. Resolución

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, no obstante que el Acuerdo 288-S10 29-09-07 sigue, en términos generales, las directrices de la LOPJF, ya que prevé la posibilidad de un informe (como en el procedimiento ordinario) o la celebración de una audiencia de alegatos (como en el procedimiento especial), lo cierto es que al

²⁹ Los artículos 71 a 79 del Acuerdo General 9/2005 regulan el recurso de inconformidad a que hemos hecho alusión.

final de cuentas posee un diseño procesal propio que lo hace diferente a los procedimientos de ley (considérese, por ejemplo, la apertura de un periodo probatorio).

Cabe resaltar que este Acuerdo, en su carácter de norma secundaria, no incorpora algún recurso de impugnación en contra de las resoluciones disciplinarias (como sí hacen los acuerdos generales de la SCJN y el CJF). Pero en el contexto del TEPJF, su Reglamento Interior (también como norma secundaria) sí desarrolla un medio de impugnación, denominado recurso de apelación, el cual puede ser interpuesto por los servidores públicos judiciales del TEPJF por destitución o suspensión con motivo de una resolución disciplinaria y del cual conocerá la Sala Superior del propio TEPJF.

Desde nuestra óptica, este recurso previsto desde la LOPJF no debería ser desarrollado por el Reglamento Interior del TEPJF, ya que no es la norma secundaria especializada en materia disciplinaria, sino que es el Acuerdo 288-S10 29-09-07 el que tiene ese carácter, en virtud de lo cual, a fin de seguir un principio de especialidad, debería contemplar el recurso de apelación.

Para concluir el nivel procedimental, podemos decir, en consonancia con nuestros argumentos previos, que es indispensable que se inicie un proceso de homologación de las etapas, prácticas y seguridades recursales a nivel normativo en el PJF.

Esto tiene como fin uniformar los procedimientos de investigación y juzgamiento disciplinario en el PJF, con los mejores parámetros de calidad y en un contexto de garantías a las defensas de los servidores públicos sujetos al régimen disciplinario.

IV. Propuestas para el rediseño funcional del régimen disciplinario para el Poder Judicial de la Federación en México

Por lo expuesto en los niveles que se han presentado, nos parece claro que existe un complejo panorama procesal en el PJF para demandar la responsabilidad disciplinaria de sus servidores públicos. Según nos parece, se da un tratamiento más garantista a los servidores públicos de mayor jerarquía en el esquema judicial (magistrados, jueces), mientras que a los otros servidores públicos se les dan menores oportunidades de defensa.

No obstante que dicho tratamiento divergente es ya de por sí un tema que debe replantearse, hay aspectos en que todas las categorías de los servidores

públicos del PJF padecen indefensión, como es la suspensión provisional (medida por la cual no se les reconoce expresamente el derecho de audiencia), los largos periodos de duración de un procedimiento y las sanciones que no son recurribles por previsión legal.

En estos casos, todos los servidores públicos judiciales (que son quienes procuran la eficaz impartición de justicia federal) enfrentan un procedimiento materialmente jurisdiccional sin todas las garantías del debido proceso y en condiciones de afectación a su esfera jurídica.

Esto es aún más tangible y preocupante si se reconoce que muchas veces las autoridades disciplinarias no sólo en el PJF, sino en todo el país, asumen el papel de investigador y juzgador de una misma causa, por lo que los principios de objetividad, profesionalismo y excelencia en la impartición de justicia disciplinaria se ven mermados.

Antes de finalizar el presente artículo, deseamos presentar algunas propuestas que si bien no resolverán por sí mismas y de forma aislada la compleja problemática que hemos expuesto, sí pueden ser un insumo para la discusión informada, que propicie repensar el tema disciplinario en el PJF.

En ese orden de ideas, las cinco propuestas siguientes tienen como ideal hacer más eficientes las instituciones judiciales en esta materia, de tal forma que se propicie la construcción de un régimen disciplinario judicial de calidad, con parámetros de excelencia en la protección de los derechos de los servidores públicos judiciales:

A. Revisión y valoración del marco jurídico vigente

Es importante que los órganos del PJF, en su conjunto, inicien un proceso de revisión de los textos jurídicos reguladores de la potestad disciplinaria (texto constitucional, leyes aplicables y, desde luego, acuerdos generales, manuales y circulares), con la finalidad de hacer propuestas de mejora ante las autoridades competentes, para suprimir los desfases, omisiones y reenvíos innecesarios que dificultan el ejercicio disciplinario justo, imparcial y de calidad.

La vaguedad y dispersión normativa que hoy existen no abonan en términos de certeza y legitimidad del régimen disciplinario judicial federal. Nos parece que un proceso de homologación de normas puede ser un inicio de gran ayuda para proteger la esfera jurídica de los servidores públicos sujetos a dicho régimen.

B. Redefinición de estructuras orgánicas y competencias disciplinarias

En materia organizacional, es primordial redefinir las estructuras orgánicas, privilegiando líneas de mando claras y atribuciones concretas para cada área disciplinaria del PJF. En la medida de lo posible deben soslayarse funciones duplicadas, ya que en muchas ocasiones sólo conducen a conflictos interinstitucionales y al rezago administrativo.

En términos competenciales, creemos que deben delinearse nuevos parámetros homogéneos de distribución de facultades y suprimirse las amplias excepciones que figuran en los acuerdos generales.

Sobre todo, pensamos que debe suprimirse la distinción competencial que ocasiona un tratamiento desigual para investigar y/o juzgar a los servidores públicos judiciales, ya sea que tengan carácter administrativo o jurisdiccional.

C. Desarrollo integral de políticas disciplinarias

Es primordial que el CJF, la SCJN y el TEPJF desarrollen una política disciplinaria homogénea y pública, de corto, mediano y largo plazos, de la cual se desprendan planes, programas, estrategias, propuestas y acciones que den rumbo a la disciplina judicial federal.

Existen propuestas que ya se han hecho con anterioridad, como las contenidas en el *Libro Blanco de la Reforma Judicial* en 2006. Pensamos que es momento de recuperar muchas de esas propuestas —no sólo en el tema disciplinario— para mejorar la calidad de los procesos y la justicia que imparte el PJF.

D. Creación de una teoría interpretativa del derecho disciplinario

El PJF debe contribuir a la creación de una teoría interpretativa del derecho disciplinario, conformada por jurisprudencia y tesis aisladas que desentrañen el sentido —a veces ambiguo— de las normas jurídicas disciplinarias.

Esta teoría debe servir para establecer nuevos parámetros de actuación para las autoridades disciplinarias y al mismo tiempo para dar mayor certidumbre a los servidores públicos sujetos a ese régimen.

Bajo ese orden de ideas, deben superarse las limitaciones de los actuales criterios disciplinarios (no vinculatoriedad, algunos han sido ya superados, etc.) para diseñar, con fundamento en técnicas de interpretación y argumentación

una teoría sólida y fundamentada que fortalezca las políticas institucionales y la práctica de un ejercicio disciplinario más eficaz y justo.

E. La jurisdiccionalización disciplinaria³⁰

En la base y sustento de la construcción de un nuevo régimen disciplinario en el PJF se encuentra la jurisdiccionalización disciplinaria, que significa la posibilidad de que se imparta justicia por parte de magistrados y jueces expertos en esta materia, en el marco de pleno apego a las garantías jurisdiccionales para todos los servidores públicos.

La jurisdiccionalización es importante por su carácter protector de los derechos fundamentales de los sujetos disciplinados y también porque en todo momento postula la separación entre quien investiga y quien juzga una causa, factores imprescindibles para un juicio justo.

Las experiencias comparadas y el contexto que afrontan los servidores públicos judiciales en nuestro país para la exigencia de sus responsabilidades nos hace pensar que la jurisdiccionalización puede ser un valor fundamental para asegurar el pulcro ejercicio del control disciplinario y el respeto a la esfera jurídica de los imputados.

Esta figura —sobre la que necesitaríamos explicar mucho más— debe construirse en nuestro país mediante aportaciones teóricas y jurisdiccionales. Amerita un cambio de pensamiento profundo y propositivo para lograr una mayor eficiencia de la práctica disciplinaria. Su diseño normativo, organizacional y procedimental no es nada sencillo, por lo que para avanzar en esta materia es necesario aprender de las mejores prácticas internacionales con pleno conocimiento de nuestro contexto para mejorar el estado del derecho disciplinario mexicano.

En tal sentido, consideramos que el PJF debe ser pionero en analizar las experiencias de éxito que se han puesto en marcha en otras latitudes para profesionalizar la justicia disciplinaria que imparte y, en consecuencia, proponer los cambios de raíz que se necesitan en nuestro país, iniciando por mejorar el régimen disciplinario judicial federal.

³⁰ Sobre este tema, confróntese: Gutiérrez Salazar, Miguel Ángel, *op. cit.*, pp. 334-373.

V. Referencias

Bibliográficas

- Aguilar Morales, Luis María, “Breve apunte sobre la naturaleza jurídica de los acuerdos generales emitidos por el Consejo de la Judicatura Federal”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, IJF-CJF, No. 22, 2006.
- Aguilar, Villanueva, Luis F., *La implementación de las políticas*, México, Porrúa, 1993.
- Bardach, Eugene, *The implementation game: What happens after a bill becomes law*, Cambridge, MIT, 1977.
- Bustillos, Julio, “La corrupción de los jueces federales y su depuración”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, IJF-CJF, No. 33, 2012.
- Daft L., Richard, *Teoría y diseño organizacional*, México, CENGAGE Learning, 2015.
- Delgadillo Gutiérrez, *El derecho disciplinario de la función pública*, México, INAP, 1990.
- Fix Fierro, Héctor, “Política y administración del derecho y de la justicia en México. Notas sobre las funciones presentes de una institución ausente”, en Guerrero, Omar (coord.), *El papel de los ministerios de justicia en la reforma del Estado*, México, IIJ-UNAM, 1988.
- , *Tribunales, justicia y eficiencia. Estudio socio-jurídico sobre la racionalidad económica en la función judicial*, IIJ-UNAM, No. 250, México, 2013.
- Flores Monardes, Álvaro, “Gobierno Judicial: El caso chileno. La reforma olvidada”, *Revista de Estudios de la Justicia*, Santiago de Chile, No. 6, 2005.
- Gómez Pavajeau, Carlos Arturo, *Dogmática del derecho disciplinario*, Bogotá, Cargraphis, 2001.
- Gutiérrez Salazar, Miguel Angel, *Los procedimientos de responsabilidad administrativa en el Consejo de la Judicatura Federal en México*, México, IIJ-UNAM, 2015.
- López Olvera, Miguel Alejandro, *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos en México*, México, IIJ-UNAM, 2003.
- Meza Fonseca, Emma, “Argumentación e interpretación jurídica”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, IJF-CJF, No. 22, 2006.

- Mora Caicedo, Esteban, *Régimen jurídico de los servidores públicos en la administración pública nacional y territorial*, 2ª ed., Bogotá, Editorial Leyer, 2004.
- Ortiz Soltero, *Responsabilidades legales de los servidores públicos*, Porrúa, México, 2004.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Libro Blanco de la Reforma Judicial, una agenda para la justicia en México*, México, SCJN, 2006.
- Trayter Jiménez, Juan Manuel, *Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos*, Madrid, Marcial Pons, 1992.

Normativas

- Acuerdo 288/S10(26-IX-2007). Acuerdo General por el que se crea el Comité de Investigación y Sustanciación de Procedimientos Disciplinarios; se establecen sus funciones y reglas para la sustanciación de los procedimientos disciplinarios.
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas.
- Acuerdo número 9/2005, de 28 de marzo de 2005 del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos de este Alto Tribunal y del seguimiento de la situación patrimonial de éstos y de los servidores públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Jurisprudencia P./J. 47/95, de rubro: FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO. Novena Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; II, diciembre de 1995; p. 133.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Lineamientos internos para la elaboración de tesis orientadoras, no obligatorias, relativas a la resolución de procedimientos disciplinarios, CJF.

Electrónicas

Criterios disciplinarios del Consejo de la Judicatura Federal. Disponible desde internet en <https://www.cjf.gob.mx/secretarias/sed/criterios/>

Lineamientos internos para la elaboración de tesis orientadoras, no obligatorias, relativas a la resolución de procedimientos disciplinarios, CJF. Disponible desde internet en: <http://www.cjf.gob.mx/secretarias/sed/criterios/Lineamientos.aspx>