

# TRABAJO JUDICIAL EN PANAMÁ: RESPONSABILIDAD BAJO PRESIÓN

Septiembre de 2024, Ciudad de Panamá, Panamá

REPORTE COMPLETO  
Y METODOLOGÍA



## Resumen Ejecutivo

Este estudio, elaborado por FDLC-TI Panamá y Nueva Nación analiza el impacto de la implementación de la Carrera Judicial y la situación presupuestaria del Órgano Judicial. Utilizando distintas teorías y métodos de investigación, fue elaborado entre agosto y septiembre de 2024.

## ASPECTOS CUANTITATIVOS

Número de  
funcionarios del  
Órgano Judicial:  
**6,700**

De estos, **544** son jueces  
y magistrados. **407** están  
nombrados de manera interina  
y **137** de forma permanente.

Casos pendientes  
a julio de 2024:  
**52,622**

**HAY 156**  
trabajadores judiciales  
en alguna etapa de la  
carrera judicial.

\*Si bien la Carrera Judicial se creó mediante la Ley 53 del 27 de agosto de 2015, su implementación actual inició en enero de 2022, bajo la actual administración de la Corte Suprema de Justicia. Gracias a una asignación de presupuesto puntualmente destinada a la implementación, se anunciaron las primeras vacantes de jueces a ser llenadas por concurso bajo los nuevos procesos. Las cifras y consideraciones se tratan de un retrato actual de la implementación y su avance.

## ASPECTOS CUALITATIVOS

### CONCLUSIONES PRINCIPALES

- Los trabajadores de justicia de Panamá se esfuerzan por cumplir con sus responsabilidades, a pesar de los desafíos relacionados con el acceso limitado a recursos.
- Su autonomía se encuentra condicionada y su capacidad de empatía, esencial para sus tareas, se ve constantemente desafiada.
- Estos retos se ven agravados por la necesidad de gestionar el impacto del constante cambio organizacional.
- La implementación de nuevos paradigmas operativos en el sistema judicial panameño está comenzando a dar resultados aunque aún no ha podido resolver por completo las deficiencias por las cuales fueron establecidos.

### ESFUERZOS RECIENTES

- La implementación del Sistema Penal Acusatorio ha tenido un gran impacto organizacional dentro del sistema judicial, cuyas consecuencias continúan desarrollándose. Sin embargo, existe la percepción de que la ley marco de dicho sistema requiere una actualización.
- En el Ministerio Público, también se está implementando un sistema de carrera, el cual lleva un avance notable.
- La implementación de la Carrera Judicial está saliendo de sus fases preliminares para pasar a la reconfiguración organizacional.
- El Tribunal de Integridad y Transparencia, una parte fundamental de la Carrera Judicial, empezó

a funcionar en marzo de 2023 y se encarga de investigar, juzgar y sancionar a los funcionarios judiciales que cometan faltas.

## TRABAJO JUDICIAL

- Los trabajadores judiciales de Panamá incluyen fiscales, jueces y abogados litigantes del Órgano Judicial y del Ministerio Público, y personas independientes que observan el sistema desde la sociedad civil. Estos profesionales se involucran en la elaboración de fallos o decisiones judiciales para resolver conflictos civiles y penales.
- El profesionalismo de los trabajadores judiciales se define por la constante actualización, la entrega a su trabajo y su responsabilidad con la sociedad y los usuarios del sistema.
- El trabajador judicial panameño, en base a este estudio, aspira a tener una autonomía menos limitada por elementos externos.

## AUTONOMÍA

- Uno de los factores más relevantes para el buen desempeño judicial es la autonomía del trabajador de justicia, el espacio creativo en el que se desarrolla su responsabilidad para cumplir con su rol.
- Por la configuración del sector judicial - donde los roles y plazos son asignados por la ley y su incumplimiento puede causar graves sanciones e incluso ser considerado un delito - la presión sobre la autonomía de los trabajadores judiciales es alta.

## PRESIÓN

- A esta alta presión organizacional se le agregan otras, como el manejo de la empatía bajo estrés, el cambio organizacional, el cambio tecnológico, deficiencias de infraestructura, horarios severos y una percepción de discrecionalidad e inseguridad.
- Esto puede impedir su buen desempeño y limitar su capacidad de proveer justicia.

- La presión política y su impacto en el nombramiento de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y del Procurador General de la Nación, según este estudio, permea todos los niveles jerárquicos tanto del Órgano Judicial como del Ministerio Público.

- Los horarios laborales contribuyen a la presión sobre la autonomía de los trabajadores judiciales, quienes reportaron trabajar un promedio de once horas diarias, incluso no pudiendo usar su tiempo de almuerzo debido a la carga de trabajo.

## SEGURIDAD

- Las carreras por concurso buscan disminuir la inseguridad laboral, como destituciones, movimientos horizontales entre despachos y la inestabilidad contractual.
- La inseguridad afecta la toma de decisiones y la capacidad de adquirir experiencia de los trabajadores judiciales, lo que es fundamental para su autonomía.
- Este y otros aspectos alimentan la conversación sobre posibles reformas al proceso de selección de las máximas autoridades judiciales.

## RECURSOS

- Ha habido un incremento de recursos públicos la implementación de la Carrera Judicial y otros mecanismos. Una decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia que declaró inconstitucional un presupuesto limitado que había fijado el Poder Ejecutivo, fue un factor clave para abrir las puertas a un nuevo nivel de independencia y autonomía financiera para el Órgano Judicial y el Ministerio Público.
- Persisten importantes carencias de recursos, como un déficit de recurso humano competente que presiona las capacidades de la fuerza laboral existente tanto del Órgano Judicial como del Ministerio Público y la falta de infraestructura para la provisión de justicia de calidad.