

## INTRODUCCIÓN AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FAS NORTEAMERICANAS

Pablo Pérez Florido  
*Teniente Auditor*

### *SUMARIO*

I. INTRODUCCIÓN. II. UBICACIÓN SISTEMÁTICA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA MILITARY LAW: SISTEMA DE FUENTES. III. EL NJP: NATURALEZA, FINES, DELIMITACIÓN. IV. PRINCIPIOS A LOS QUE SE SOMETE EL NJP. V. EL DERECHO A DEMANDAR SER JUZGADO ANTE UNA CORTE MARCIAL. VI. POTESTAD DISCIPLINARIA Y COMPETENCIA SANCIONADORA. VII. CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS NO JUDICIALES. VIII. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. IX. LA APELACIÓN. X. PODERES DE GRACIA. IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO JUDICIAL.

### INTRODUCCIÓN

De un tiempo a esta parte los miembros de las Fuerzas Armadas venimos observando con sumo interés, no exento en ocasiones de cierta suspicacia, cómo diversos asuntos concernientes a la institución que tenemos el honor de servir han saltado a la palestra del debate público.

No obstante, llama poderosamente la atención que una gran parte de los asuntos de tal condición que han venido monopolizando la atención mediática, lejos de referirse a aquellos aspectos que por su trascendente naturaleza podían justificar tal interés, y que genéricamente podríamos ubicar en el ámbito de la política de seguridad y defensa, se centran en aspectos

esencialmente estatutarios de la institución, que por su marginal incidencia en la sociedad española, han venido siendo tradicionalmente ignorados por la opinión pública. Así, los concernientes al estatuto del militar, y más concretamente el régimen disciplinario al que se encuentran sometidos los miembros de las Fuerzas Armadas.

Pues bien, en especial el debate referente al régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, regulado actualmente en la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, ha trascendido los límites del ámbito estrictamente castrense, para ser objeto de tratamiento y crítica por parte de los medios de comunicación, generando una corriente de opinión, cuyos propósitos si bien no nos corresponde desentrañar, sí podemos tratar de explicar; bien por causas de pura oportunidad, así el tratamiento en sede parlamentaria de un nuevo proyecto de Ley del Régimen Disciplinario Militar; bien por causas más teleológicas, si bien claramente vinculadas a la anterior (e innegablemente dirigidas a influenciarla) entre las que destaca la contestación que desde el mundo asociativo se ha dirigido a la pervivencia en el régimen disciplinario militar español de sanciones privativas de libertad.

Así las cosas, y con el debate en los medios, se nos antoja oportuno aportar la siempre útil perspectiva que arroja el prisma del derecho comparado; y que mejor comparativa puede valorarse que, aquella que nos permite afrontar, el tratamiento de los instrumentos jurídico-disciplinarios articulados por la mayor superpotencia militar de nuestro tiempo, los Estados-Unidos de América.

Obviamente, el régimen disciplinario al que se someten los miembros de Las Fuerzas Armadas estadounidenses se encuentra condicionado por exigencias particularísimas, derivadas de una proyección global, sin parangón en la historia, y por las heterogéneas necesidades operativas que plantean los diferentes teatros a los que tal proyección arroja. Exigencias éstas que, lógicamente, sería injusto predicar de las FAS españolas, cuya proyección y capacidades operativas son ciertamente mucho más limitadas.

Con todo, pese a los matices referidos, el estudio y análisis de los instrumentos jurídicos disciplinarios que el derecho militar americano pone en manos de los mandos de sus FAS, sigue resultando de indudable interés y utilidad para el militar Español, pues en ambos Ordenamientos, el americano de raíz anglosajona, y el español, de raíz continental, la justificación última de la existencia de un régimen disciplinario netamente militar, se residencia en su naturaleza instrumental, como herramienta esencial para el mantenimiento del buen orden y la disciplina, presupuestos indispensa-

bles (si bien no los únicos) para la consecución de los objetivos últimos de eficacia y operatividad<sup>1</sup>.

En conclusión, y en lo que al objeto del presente trabajo atañe, reiteramos, se trata de una introducción a la materia, una aproximación muy general al funcionamiento del régimen disciplinario americano (sin perjuicio de las particularizaciones que más adelante se expondrán). Tal y como veremos más adelante, si bien existe un código con vocación de vademécum en la materia, no es menos cierto que numerosas cuestiones y particularidades procedimentales (capitales en una Potestad como la sancionadora) se encuentran recogidas en diversas normas reglamentarias, lo cual nos obligará, de cara a no perdernos disquisiciones sobre las especialidades de cada Ejército, a centrarnos en aquellas instituciones que, siendo de común aplicación, se aprecie una destacable correspondencia, o en su caso, notable diferencia con el régimen español, eludiendo profundizaciones que difícilmente pudieran tener cabida en un trabajo con una finalidad y extensión tan limitada como el presente.

Antes de entrar en materia debemos advertir que, numerosas instituciones del derecho militar estadounidense (así como instituciones de su orgánica) carecen de un equivalente natural en nuestro ordenamiento, en consecuencia, se ha optado por mantener la terminología anglosajona, al afrontar aquellas, evitando así traducciones forzosas o ficticias, a fuer que inexactas.

## 1. UBICACIÓN SISTEMÁTICA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA MILITARY LAW; SISTEMA DE FUENTES

El régimen disciplinario al que se someten los miembros de las FAS estadounidense es configurado por diversas fuentes normativas, cuyas relaciones aparecen presididas por el principio jerárquico, dibujando así, una clásica pirámide de fuentes, en cuya cúspide se asienta como *norma jurídica suprema* (como no podía ser de otra manera) la **Constitución** estadounidense de 1789, a la que siguen (y de la que en puridad dimanar), en estricto orden jerárquico las siguientes:

---

<sup>1</sup> Sin tales objetivos, no existe una política de seguridad y defensa merecedora de tal nombre.

## 1º. EL CÓDIGO UNIFORME DE JUSTICIA MILITAR

La columna vertebral de la ley militar estadounidense, “*Military Law*”, se encuentra integrada esencialmente por el *Uniform Code of Military Justice* (UCMJ en adelante)

El UCMJ fue promulgado por el Congreso el 5 de Mayo de 1950 y, una vez firmado como *ley federal* por el Presidente Harry S. Truman, entra en vigor el 31 de mayo de 1951.

En este punto conviene destacar que la constitución estadounidense en su **artículo 1, sección 8ª**, destaca entre los poderes y facultades del Congreso:

“*To make Rules for the Government and Regulation of the land and naval Forces*”

“*Para dictar reglas para el gobierno y ordenanza de las Fuerzas Navales y Terrestres.*”

Actualmente el UCMJ se encuentra recogido en el Código de Leyes de los Estados Unidos (**US Code** en adelante), en concreto en su **Título 10, Subtítulo A, Parte II, Capítulo 47**, tratándose además de uno de los títulos de dicho código (son en total 51 títulos) que han sido promulgados con el rango de ley positiva<sup>2</sup>.

Pues bien, el régimen disciplinario, es regulado en el Capítulo III del UCMJ<sup>3</sup> -“*Non-Judicial Punishment*”<sup>4</sup> (NJP en adelante)- Artículo 15, y que, como veremos debe relacionarse en su tratamiento sistemático con el Capítulo X -“*Punitive Articles*”-.

Así mismo, debe destacarse que el apartado (a) del citado artículo 15<sup>5</sup>, viene a reconocer que los Poderes garantizados en el mismo, podrían verse limitados en las regulaciones que puedan prescribir el Presidente y (adicionalmente) los Secretarios de los ejércitos correspondientes.

---

<sup>2</sup> No todos los títulos del United States Code gozan de tal rango, y los beneficios del mismo no son baladís. Así las disposiciones del Código, contenidas en títulos que no hayan sido promulgados con el rango de Ley positiva gozan únicamente de la presunción “prima facie” de prueba de Ley, mientras que los Títulos elevados a tal rango Constituyen genuina prueba Judicial de Ley ante todos los Tribunales Federales y Estatales.

<sup>3</sup> En puridad se trataría de un subcapítulo, al constituir el UCMJ en sí mismo un Capítulo.

<sup>4</sup> El término, cuya traducción más exacta sería la de sanción o castigo no judicial, referiría en ocasiones tanto a la sanción disciplinaria en sentido estricto, como en ocasiones al procedimiento concreto para su imposición.

<sup>5</sup> “Under such regulations as the President may prescribe, and under such additional regulations as may be prescribed by the Secretary concerned, limitations may be placed on the powers granted by this article...”

En definitiva el UCMJ constituye el texto normativo básico del derecho militar norteamericano, en el que tienen cabida, tanto ilícitos administrativos militares (como son las faltas o infracciones menores constitutivas de NJP), como ilícitos penales, las figuras delictivas recogidas en los “Punitive Articles”.

## 2º. EL MANUAL DE CORTES MARCIALES

El UCJM es implementado<sup>6</sup> por el *Manual for Courts-Martial / Manual de Cortes Marciales (MCM en adelante)*, Orden Ejecutiva emanada por el Presidente de los Estados Unidos en su calidad de Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, y que contiene instrucciones detalladas para la correcta implementación de la ley militar en las Fuerzas Armadas de los EEUU de América.

El vigente MCM (edición de 2012) dedica su Parte V al “*Nonjudicial Punishment Procedure*”<sup>7</sup>, esto es al procedimiento disciplinario.

## 3º. LAS REGLAMENTACIONES DE CADA EJÉRCITO

Como última categoría de fuente normativa del régimen disciplinario, tal y como señala el apartado (a) del Artículo 15, se hallarían las reglamentaciones (adicionalmente) aprobadas en el seno de cada Ejército por su Secretario correspondiente<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Junto al apartado (a) del artículo 15 citado, téngase en cuenta que el artículo 36 del UCMJ autoriza al Presidente de los EEUU a dictar las normas y procedimientos precisos para la implementación de las disposiciones del UCMJ.

<sup>7</sup> En adelante, toda referencia que se haga al MCM, deberá entenderse circunscrita a dicha Parte V, indicándose en caso contrario, la concreta ubicación sistemática en el MCM de la referencia que se trate.

<sup>8</sup> Por Secretario correspondiente el MCM, en su Parte II –Rules for Courts-Martial-, Capítulo I “General Provisions”/ Disposiciones Generales, refiere como tal:

Al Secretario del Ejército de Tierra, respecto de los asuntos concernientes a dicho Ejército.

Al Secretario de la Armada, respecto de los asuntos concernientes a dicho Ejército, al Cuerpo de Marines y la Guardia Costera cuando desempeñe servicios para la Armada.

Al Secretario del Ejército del Aire, respecto de los asuntos concernientes a dicho Ejército.

Al Secretario de Seguridad Nacional, respecto de los asuntos concernientes a la Guardia Costera, cuando no desempeñe servicios para la Armada.

Pues bien, a los efectos del presente trabajo, hemos decidido circunscribir, el estudio y aportes de las citadas reglamentaciones, a las que para el U.S Army, se recogen en **el Army Regulation 27-10 Legal Service - Military Justice**<sup>9</sup>. Ciertamente es que, dicha particularización, en el U.S Army, pudiera aparentemente enturbiar la vocación de generalidad pretendida por el presente trabajo, sin embargo, numerosas razones de índole práctico<sup>10</sup>, en concreto la dificultad de mantener la aconsejable homogeneidad en el estudio de las instituciones disciplinarias, aconsejan actuar de tal modo.

## 2. EL NJP: NATURALEZA; FINES; DELIMITACIÓN

### NATURALEZA

El MCM al abordar la naturaleza del NJP en su apartado 1.b –*Nature-*, destaca su condición de **medida disciplinaria** (disciplinary measure) a deslindar, por un lado, del enjuiciamiento ante una Corte Marcial (o más concretamente, la condena impuesta por dicha Corte), medida con la que comparte naturaleza sancionadora/punitiva si bien se destaca la mayor severidad de aquella, y por otro, de las medidas de corrección administrativa –*administrative corrective measures*<sup>11</sup>– que carecerían de naturaleza sancionadora y revestirían, desde luego, una menor severidad.

Sin perjuicio de que sobre la delimitación de las diferentes medidas disciplinarias nos referiremos detalladamente más adelante, resulta obligado remitirnos en materia de naturaleza del NJP a las conclusiones que en torno a la misma se presentan en el artículo brillantemente armado por el Capitán Auditor D. Rodrigo de Lorenzo Ponce de León, bajo el de por sí muy significativo título “La ambigua naturaleza de los disciplinario en el derecho militar de los Estados Unidos de América<sup>12</sup>.”

<sup>9</sup> Que se ocupa del NJP en sus capítulos 3 y 4.

<sup>10</sup> Así mismo, y en atención al volumen de procedimientos y expedientes en las FAS Españolas, resulta innegable la especial incidencia del régimen disciplinario en el ámbito del Ejército de Tierra.

<sup>11</sup> Con ello nos referimos a diversas manifestaciones del ius corrigendi, contemplado en la L.O 8/98 de Régimen Disciplinario, artículos 11.2 y 26, en cuyo estudio nos detendremos más adelante.

<sup>12</sup> *Revista Española de Derecho Militar*. N° 82. Julio-Diciembre 2003; Págs. 149 a 194. En concreto el Capitán Ponce de León pone de manifiesto la ambigüedad del o disciplinario en el derecho militar norteamericano, en el que lo disciplinario aparece frecuentemente difuminado entre lo penal y lo administrativo. Tal ambigüedad, producto de la multinormatividad y pluriformalidad que atenazan al régimen disciplinario, requieren de una labor de delimitación que, lejos de residenciarse en criterios de ubicación sistemática,

## LOS FINES DEL NJP

La finalidad del NJP, al igual que sucede en el régimen español, es doble, así el MCM en su apartado 1.c *-Purpouse-* refiere;

De cara al mando, proporcionarle una herramienta esencial para el mantenimiento de la disciplina y el buen orden entre el personal militar bajo sus órdenes.

De cara al resto del personal militar, incentivar una favorable interiorización de los principios y conductas que han de presidir el comportamiento de los miembros de las Fuerzas Armadas estadounidenses, eludiendo el innegable estigma que comportaría (para el sancionado) la condena ante una Corte Marcial. Esta eficacia ejemplarizante y de prevención general, alcanzaría su máxima expresión en las medidas que puedan acordarse para dotar de publicidad a la sanción/es impuestas, y que expondremos detalladamente más adelante.

## LA DISCIPLINA

Al igual que sucede con nuestra Ley Orgánica disciplinaria, tampoco refieren ni el UCMJ ni el MCM, pese a que este último sanciona la naturaleza del NJP como medida disciplinaria, concepto o definición alguna de la disciplina, siendo preciso integrar tal laguna con las definiciones contenidas en otros textos normativos.

Así en el ámbito del Ejército de Tierra, el AR 600-20 *“Army Command Policy”* se ocupa en particular, en su capítulo IV, de la disciplina militar, cuyas bases asienta en la auto-disciplina, el respeto a la Autoridad legítima y la adopción de la ética profesional del Ejército y los valores individuales que la informan.

Tal disciplina, se reconoce, no se obtiene de un modo congénito, es preciso construirla a través de una compleja labor de instrucción, individual y de grupo, conducente a forjar una concreta actitud y determinación, esto es, la predisposición mental necesaria de cara a generar las conductas deseadas, así como la inmediata obediencia a las órdenes.

---

se ubican en criterios de oportunidad, y en última instancia, tal y como se estudiará en el presente trabajo, en la voluntad del presunto infractor (a través del derecho a solicitar que la cuestión sea sometida al conocimiento de una Corte Marcial)

## RESPONSABILIDAD Y DISCRECIONALIDAD DEL MANDO

Prevé el MCM que, todo “*Commander*” – Jefe ó Mando- es responsable<sup>13</sup> del mantenimiento de la disciplina y el buen orden en la unidad bajo su mando. Normalmente tal responsabilidad será satisfactoriamente cubierta a través del ejercicio de un liderazgo<sup>14</sup> efectivo, combinado con el recurso, cuando fuese necesario, de las mencionadas medidas de corrección administrativa<sup>15</sup>.

Ahora bien, en ocasiones, atendiendo a la naturaleza de la ofensa y/o el historial del infractor, las medidas de corrección administrativa pueden antojarse insuficientes, resultando más adecuado recurrir a los poderes garantizados en el artículo 15 UCMJ, esto es al NJP, siempre y cuando las exigencias de justicia y disciplina no demandasen el sometimiento de la ofensa a enjuiciamiento ante una Corte Marcial.

Tal posibilidad exige referirnos a la discrecionalidad que al mando atañe, a la hora de acordar la vía de proceder ante las infracciones cometidas por el personal bajo sus órdenes.

Tal discrecionalidad es reconocida en la regla 306 del MCM, Parte II, Capítulo III, “*Initial Disposition*”, que en su apartado (a) prevé que todo mando decidirá bajo su discrecionalidad, la vía de proceder ante las ofensas cometidas por el personal bajo sus órdenes. No obstante se admite la posibilidad de que un superior a aquel en la cadena de mando pueda retener la autoridad para acordar tal procedencia, ya sea en general, o para ciertas categorías de ofensas. Ahora bien, fuera de los límites de tal retención no podría en ningún caso el superior menoscabar la discrecionalidad del mando en cuestión, ya sea ordenándole una vía de proceder para el caso concreto, ya sea tasando su actuación respecto de determinadas clases de infracciones (o infractores) mediante instrucciones, reglamentaciones etc.

---

<sup>13</sup> Tal responsabilidad se corresponde con el deber de corregir y, en su caso, sancionar, contenido material de la potestad disciplinaria, que nuestro Régimen disciplinario consagra en el artículo 26.1 de la L.O 8/98. Así mismo tal responsabilidad es reiterada en la referida A.R 600-20.

<sup>14</sup> Es destacable la construcción en las FAS estadounidenses de una genuina “cultura del liderazgo”, asimilable en esencia (al margen de los valores y principios netamente castrenses) a la imperante en la empresa privada, y que es objeto de un tratamiento detallado en numerosas publicaciones, entre las que destacaremos en el seno del Ejército de tierra el Army Regulation 600-100 –ARMY LEADERSHIP-.

<sup>15</sup> Principio de intervención mínima, también referido en el A.R 600-20 al disponer que, “*commanders should consider administrative corrective measures before deciding to impose nonjudicial punishment*”.

Pues bien, bajo dicha discrecionalidad, tal y como contempla el apartado (c) de la referida Regla 306, podría el mando competente acordar alguna de las siguientes posibilidades de actuación:

- Acudir a alguna de las medidas de corrección administrativa
- Implementar el NJP del artículo 15 UCMJ, notificando la orden de inicio al interesado.
- Someter los hechos al enjuiciamiento de una Corte Marcial
- O bien, acordar el archivo de lo actuado (como veremos se trataría de lo actuado en el seno de la investigación preliminar correspondiente).

En conclusión, la oportunidad, de acudir, o no, al NJP deberá ser valorada por el mando o autoridad con competencia sancionadora en cada caso particular. La formación de dicho juicio de valor (en el que nos detendremos pormenorizadamente más adelante) exige atender a toda una serie de circunstancias, entre las cuales el MCM en su apartado 1.d. (1) destaca;

1. La naturaleza<sup>16</sup> de la ofensa.
2. El historial del ofensor.
3. Las necesidades de disciplina y buen orden.
4. El impacto que, en su caso, pueda desplegar la sanción en la conducta y el historial del ofensor, así como en la moral del resto del personal de la unidad.

Por último debemos añadir a lo expuesto que, la discrecionalidad del mando no se constriñe únicamente a acordar la orden de inicio del NJP, si no que alcanza a la determinación de la sanción/es a imponer así como su extensión o cuantía.

#### DELIMITACIÓN

Como habíamos destacado anteriormente la normativa estadounidense suministra al Mando 3 grupos o niveles de instrumentos jurídico-disciplinarios, delimitables por su naturaleza y gravedad; así, en orden creciente; las medidas de corrección administrativa, carentes de naturaleza sancionadora; la sanción disciplinaria que tiene naturaleza sancionadora - punitiva

---

<sup>16</sup> Dicha Naturaleza de la Infracción no debe ser confundida con su severidad o gravedad y que se relacionan con la cuantía de la sanción a imponer, si no con su reprobabilidad ó reproche.

pero no penal; y como forma más grave, la sanción ó condena Judicial tras la celebración de una Corte Marcial, que tiene naturaleza penal.

### **Delimitación NJP Vs. Delitos Militares: Infracciones Menores**

Tal y como se infiere del artículo 15(b) del UCMJ, y, proclama el MCM (apartado 1.e-*Minor Offenses*-), pueden ser sancionadas con NJP, aquellos actos y omisiones que constituyendo infracción de los “Punitive articles”<sup>17</sup>, merezcan la consideración de “menor”.

Por tanto, deviene fácil concluir que, la calificación de una infracción como “menor” resulta capital en el régimen disciplinario militar estadounidense.

En este punto el MCM aporta los siguientes elementos a valorar de cara a concluir el carácter menor de una infracción, así:

1. La naturaleza de la infracción, así como el conjunto de circunstancias que hayan rodeado su comisión.
2. La edad y empleo del infractor, las exigencias derivadas de las funciones y cometidos que desempeñe en su destino, su historial y experiencia.
3. La condena máxima imponible, en el caso de que la infracción se sometiese al conocimiento de una Corte Marcial General. En este punto el MCM ofrece un interesante criterio orientativo, al disponer que de ordinario serían merecedoras de la calificación de “menores” aquellas infracciones que, caso de ser sometidas al conocimiento de una Corte Marcial General, la condena a imponer no incluyese licenciamiento con deshonor, o prisión por más de un año.

En lo que a las reglamentaciones de los Ejércitos corresponde, el A.R 27-10, califica como infracciones menores, aquellas conductas impropias ó indebidas que no lleven aparejado un grado de criminalidad superior a aquellas ofensas que de ordinario se sometan a una Corte Marcial Sumaria.

En última instancia, ya habíamos señalado, la decisión sobre tal calificación se somete a la discrecionalidad del mando. Sin embargo, una sanción disciplinaria no judicial, impuesta por la comisión de una infracción que no revista la calificación de menor, pese a que a juicio del mando

---

<sup>17</sup> Esto es, infracción prevista dentro del Subcapítulo X del UCMJ – Punitive articles-, genuina Parte Penal Especial del Código.

podría merecerla, no obstaculizaría que dicha infracción pudiese ser juzgada, y nuevamente sancionada, por una Corte Marcial<sup>18</sup>. Sin embargo, si el acusado demostrase en el juicio que la infracción ha sido previamente sancionada con un NJP, tal circunstancia deberá ser oportunamente valorada a la hora de determinar la sentencia apropiada a imponer<sup>19</sup>.

### **Delimitación NJP Vs. Medidas de Corrección Administrativa**

Las disposiciones contenidas en el artículo 15 UCMJ, así como lo prescrito en la Parte V del MCM, no resultan de aplicación, ni desde luego limitan el uso por parte del mando de las medidas de corrección administrativa dirigidas a promover la eficacia y mantener el buen orden y disciplina del personal militar bajo su mando.

Dentro de estas medidas de corrección administrativa, el MCM en su apartado 1.g *-Relationship of non judicial punishment to administrative corrective measures-*, destaca, los consejos y sugerencias, las amonestaciones y reprimendas, reflexiones, reprobaciones, críticas, censuras, instrucción militar complementaria y pérdida de privilegios<sup>20</sup>.

En este punto debemos apuntar que, al igual que sucede (salvando las distancias que más adelante se reseñarán) en nuestro régimen disciplinario, las amonestaciones y reprimendas, pueden ser empleadas por el mando, tanto como medidas de corrección administrativa, ó como genuina sanción disciplinaria<sup>21</sup>, en cuyo caso su imposición deberá ajustarse a los principios y disposiciones procedimentales, señaladas para el NJP en el artículo 15 UCMJ y MCM.

Así las cosas, y tal y como apunta el A.R 27-10. mientras que el NJP es impuesto para sancionar una conducta impropia ó indebida que constituya una infracción del UCMJ, y que tiene su origen en el desprecio u omisión intencional de las reglas de conducta prescritas para los miembros de las

---

<sup>18</sup> Nótese que el MCM en su Parte II, Capítulo IX, regla 907(b)(2)(D)(iv), incluye dentro de los motivos de sobreseimiento la sanción previa de la infracción, al amparo del artículo 15 del UCMJ, precisando, *siempre que se trate de una infracción menor*.

<sup>19</sup> MCM, Parte II, Capítulo X, Regla 1001 (c) (1) (B).

<sup>20</sup> *"counseling, admonitions, reprimands, exhortations, disapprovals, criticisms, censures, reproofs, rebukes, extra military instruction, and administrative corrective measures."* Dentro de éstas, el AR 600-20, promueve el uso de la Instrucción militar complementaria, como medida de corrección administrativa especialmente efectiva.

<sup>21</sup> En todo caso, de imponerse una amonestación y/o reprimenda, ya sea verbalmente ó por escrito, deberá indicarse con claridad si es impuesta como medida de corrección administrativa ó, desarrollado el procedimiento correspondiente, como NJP.

FAS, las medidas de corrección administrativas son empleadas para corregir aquellas conductas impropias o indebidas, producto de una simple negligencia, descuido, falta de celo en las instrucciones recibidas, falta de madurez así como la dificultad de adaptación a la disciplina de la vida militar, y por tanto se encuentran primariamente dirigidas a promover el correcto aprendizaje e interiorización de las normas de conducta militares.

Por último, debemos destacar que, mientras que el NJP resulta aplicable respecto de aquellas conductas que constituyan infracción (menor) del UCMJ, las medidas de corrección administrativa resultarán aplicables tanto a las conductas que constituyan tal infracción, como a las que no. Por tanto, y ante una infracción menor del UCMJ, el recurso al NJP ó a la medida de corrección administrativa, vuelve a situarse, en los términos que hemos estudiado anteriormente, en la esfera de discrecionalidad del mando.

### 3. PRINCIPIOS A LOS QUE SE SOMETE EL NJP

El MCM en su apartado 1.f-*Limitations on non judicial punishment*-, viene a proclamar una serie de límites a los que se anuda el ejercicio de los poderes discrecionales garantizados al mando en el artículo 15 UCMJ.

Pues bien, tales límites constituyen genuinos principios a los que se somete el ejercicio de la potestad disciplinaria, y que encuentran clara correspondencia en aquellos principios que, de orden estructural y sustantivo, informan nuestro régimen jurídico disciplinario. A tales efectos nos centraremos en el estudio de los siguientes:

#### *PRINCIPIO “NON BIS IN IDEM”/ DOUBLE PUNISHMENTE PROHIBITED*

El MCM recoge la clásica formulación del principio *bis in idem*”, como prohibición de que, sancionados unos hechos por la autoridad competente en la vía del artículo 15, puedan estos volver a ser sancionados por la misma vía.

En lo concerniente a la compatibilidad entre el NJP, y la condena penal ante una Corte Marcial por los mismos hechos, nos remitimos a lo dispuesto en general en materia de delimitación NJP y delitos militares (infracciones menores), y en particular a las notas nº 16 y 17.

INTERDICCIÓN DE LA “REFORMATIO IN PEIUS”/ *INCREASE IN PUNISHMENT PROHIBITED*

Dispone el MCM que, una vez impuesta una sanción disciplinaria no judicial, ésta no podrá verse incrementada, ya por vía de la apelación, o de otra manera.

PRINCIPIO DE DESVALORACIÓN UNITARIA DE LAS INFRACCIONES/ *MULTIPLE PUNISHMENT PROHIBITED*

Conforme a este principio, cuando la autoridad competente estime procedente acordar la implementación de la vía del artículo 15 UCMJ, respecto de la conducta/s de militar bajo sus órdenes, procederá a considerar globalmente, los distintos hechos e incidencias que integran la conducta/s, a los efectos de determinar la sanción que unitariamente proceda para aquella/s, evitando en consecuencia, múltiples sanciones.

PRINCIPIO DE PRESCRIPCIÓN/ *STATUTE OF LIMITATIONS*

En este punto, proclama el MCM, no podrá imponerse una sanción disciplinaria no judicial, por hechos que hubiesen sido cometidos 2 años antes de la fecha de la imposición de la misma.

En cuanto al cómputo del referido plazo de 2 años, el MCM remite a los apartados (c) y (d) del artículo 43 del UCMJ.

El apartado (c), excluye del cómputo para la prescripción de la infracción, el tiempo durante el que el acusado se encuentre ausente sin autorización ó evadido de la justicia, esto es, prófugo.

El apartado (d), excluye del referido cómputo, el tiempo durante el que el acusado se encuentre fuera de territorio en el que los Estados Unidos tengan poder para aprehenderle<sup>22</sup>, bajo la custodia de autoridades civiles o, en manos del enemigo.

NJP y Sentencias de los Tribunales Civiles

---

<sup>22</sup> Se trata obviamente de una manifestación de los límites territoriales de la Jurisdicción militar norteamericana. El precepto aludido se refiere no sólo a que el acusado se halle fuera del Territorio Nacional de los EEUU o sus posesiones, si no también fuera de territorio extranjero, en el que por existir un acuerdo de estacionamiento de tropas, se reconozcan los poderes jurisdiccionales de los EEUU sobre los miembros de sus FAS.

Salvo lo que en su caso pudiesen disponer las reglamentaciones<sup>23</sup> de cada Ejército, el MCM prevé como regla general que, no podrán sancionarse por la vía del artículo 15, aquellas infracciones que hayan sido juzgadas por un Tribunal ordinario.

#### 4. EL DERECHO A DEMANDAR SER JUZGADO ANTE UNA CORTE MARCIAL

El artículo 15 apartado (a) del UCMJ así como el MCM en su apartado 3-*Right to demand trial*- reconocen el derecho de todo miembro de las Fuerzas Armadas contra el que se dirija el procedimiento disciplinario del artículo 15 UCMJ, a demandar que la infracción/es sean sometidas a juicio ante una Corte Marcial.

Dicho derecho, no obstante, es sometido en el UCMJ a 2 límites:

Que se solicite antes de la imposición<sup>24</sup> de la sanción correspondiente.

Que el militar no se encuentre embarcado ó agregado a la dotación de un buque.

Este derecho, que deberá ser oportunamente informado al presunto infractor al notificársele la orden de inicio, y cuyo alcance y vicisitudes serán tratados detalladamente cuando estudiemos el procedimiento disciplinario, constituye sin lugar a dudas el rasgo más caracterizador del régimen disciplinario militar norteamericano, permitiendo la judicialización “ab initio” de la controversia disciplinaria, limitando(¡y de qué manera!) los poderes discrecionales que detenta la autoridad sancionadora.

En definitiva, la decisión de la autoridad sancionadora-“Initial Disposition”- de implementar la vía disciplinaria no judicial del artículo 15 UCMJ, se configura como un ofrecimiento de la acción disciplinaria (no judicial), cuya eficacia y virtualidad queda sometida al poder de disposición del presunto infractor, que es quién en última instancia decidirá la vía pertinente, ya administrativa ante la autoridad sancionadora correspondiente, ya judicial ante una Corte Marcial, en la que dilucidar y colmar las exigencias y necesidades disciplinarias.

---

<sup>23</sup> Baste reseñar que en el Capítulo 4 de las A.R 27-10, se contempla y autoriza (si bien excepcionalmente) dicha posibilidad.

<sup>24</sup> El momento procedimental adecuado para el ejercicio de este derecho será estudiada más adelante.

## 5. POTESTAD DISCIPLINARIA Y COMPETENCIA SANCIONADORA

### DEFINICIÓN DE MANDO A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 15 DEL CÓDIGO

El artículo 1º del UCMJ, relativo a las definiciones, precisa que el término “*commanding officer*” alcanzará exclusivamente a los *commissioned officers*<sup>25</sup>, esto es, traducido al idioma y estructura de las FAS españolas, a los miembros de la escala de oficiales.

### AUTORIDADES CON PODER PARA IMPONER SANCIONES NO JUDICIALES

El Manual de Cortes Marciales en su apartado 2 –*Who may impose nonjudicial punishment*–, precisa en concreto las siguientes autoridades dotadas de potestad disciplinaria y, por tanto, con autoridad para imponer una sanción disciplinaria no-judicial:

1. El *Commander*. La regla 103, Parte II del MCM viene definiendo al *commander*, como el oficial al mando (esto es, el Mando en general).

Con arreglo a lo previsto en las normas aprobadas por el Secretario correspondiente, todo oficial ó mando podrá imponer sanciones disciplinarias al personal militar que se halle bajo sus órdenes. El término *commander* en este punto alcanza tanto a los *commissioned officers* como a los *warrant officers* que, en virtud de su empleo y destino, ejerzan el mando principal sobre una organización militar o área territorial prescrita que, bajo las directivas oficiales pertinentes, tengan reconocida tal categoría de mando<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Junto a estos nos encontramos en las FAS estadounidenses a los *warrant officers* (que a efectos disciplinarios SI incluimos en la categoría de “*commander*”), presentes en el Ejército de Tierra, Armada, Guarda Costas y Marines, pero no en la Fuerza Aérea, y que carecerían de equivalente exacto en las FAS Españolas, y a los *Non Commissioned Officers*, cuyo equivalente en las FAS Españolas sería la escala de suboficiales.

<sup>26</sup> El A.R 27-10, reputa como “*commands*”/Mandos a los efectos referidos a los siguientes:

- a. Compañías (inf), Escuadrones (cav) y Baterías (art)
- b. Unidades numeradas y Destacamentos (Unidades Tácticas).
- c. Misiones.
- d. Elementos del Ejército integrantes de un Mando Unificado o de una Fuerza Conjunta.
- e. Academias Militares.

En definitiva, de la lectura del MCM se desprende que 2 son las notas que determinan la cualidad de “commander” a los efectos del NJP, así, la pertenencia a la escala de oficiales y el ejercicio efectivo del mando, “Command”.

El término “commander” alcanza a los efectos expuestos también al Jefe de un mando conjunto<sup>27</sup>.

Con arreglo a lo prescrito en las normas dictadas por el Secretario correspondiente, la potestad del “commander” para imponer una sanción disciplinaria o determinados tipos de sanciones, a ciertos tipos de infracciones, a ciertas categorías o personas, o en supuestos concretos, puede encontrarse limitada ó retenida por un mando superior o el Secretario correspondiente<sup>28</sup>.

2. Officer in charge;<sup>29</sup> si así lo autorizan las normas aprobadas por el Secretario correspondiente, el “officer in charge” podrá imponer sanciones no judiciales a los suboficiales y clases de tropa y marinería<sup>30</sup> asignados a esa unidad.
3. Principal assistant; Cuando así lo prevean las reglamentaciones aprobadas por el Secretario correspondiente, los poderes contemplados en el artículo 15, detentados por un Oficial General o Almirante<sup>31</sup> podrán ser delegados en la figura del “principal assistant”, autoridad cuya determinación corresponderá al Secretario que autorice tal delegación<sup>32</sup>.

#### COMPETENCIA SANCIONADORA

La competencia sancionadora, aparece precisada en los apartados (a) a (c) del artículo 15 UCMJ, pudiendo así mismo distinguir:

---

f. Mandos de Zona.

<sup>27</sup> Joint Command.

<sup>28</sup> A tal extremo nos hemos referido anteriormente al estudiar los poderes discrecionales del Mando, en sede de la “Initial Disposition” de la regla 306 MCM.

<sup>29</sup> El artículo 1 del UCMJ define al “officer in charge” como a todo miembro de la Armada, del Cuerpo de Marines, o de la Guardia Costera así designado por la Autoridad correspondiente.

<sup>30</sup> “enlisted persons”

<sup>31</sup> El MCM utiliza la expresión “flag Rank”, que incluiría los empleos de Comodoro, Almirante, Vicealmirante y Contraalmirante.

<sup>32</sup> El A.R 27-10, contempla la posibilidad de que un Oficial General delegue el ejercicio de los poderes disciplinarios reconocidos en el artículo 15 UCMJ en su adjunto, asistente ó en el Jefe de su Estado Mayor. Se precisa así mismo que la delegación deberá efectuarse por escrito.

## Limitaciones genéricas

El apartado (a) del citado artículo 15, prevé que los Poderes (potestad disciplinaria) garantizados en el dicho artículo, podrían ser limitados por las disposiciones dictadas por el Presidente (esto es, en el propio MCM) y los Secretarios correspondientes (las reglamentaciones y ordenanzas de cada Ejército).

Dichas limitaciones podrían referirse:

- I. Al tipo y cuantía de sanciones a imponer.
- II. Las categorías de mandos con facultad de sancionar.
- III. La aplicabilidad de estos poderes, en el caso de que el acusado solicitase ser juzgado ante una Corte Marcial.
- IV. El tipo de Corte Marcial, al que referir el asunto, en el caso de que el acusado solicite el juicio ante una Corte Marcial.

En definitiva, el MCM, y en particular las reglamentaciones de cada Ejército desarrollan normas para la determinación de la competencia sancionadora que deberán ser oportunamente observadas e implementadas en cada caso concreto.

## Limitaciones Particulares.

La letra (b) del artículo 15 UCMJ, prevé que todo “*Commanding Officer*”, en los términos referidos anteriormente, podrá imponer, aisladamente o junto a las medidas de corrección administrativa que estime convenientes, una ó más de las sanciones -NJP- que se refieren a continuación:

1. Si el sancionado fuese oficial bajo su mando:
  - A. Restricción, con o sin perjuicio del servicio, hasta 30 días consecutivos.
  - B. Si el mando sancionador fuese un Oficial General o Almirante, ó, añade el MCM, el *principal assistant* en el que estos deleguen sus poderes:
    - i. Arresto domiciliario, hasta 30 días consecutivos.
    - ii. Pérdida de hasta la mitad de la paga mensual, hasta 2 meses.

- iii. Restricción, con o sin perjuicio del servicio, hasta 60 días consecutivos.
  - iv. Retención de hasta la mitad de la paga mensual, hasta 3 meses.
2. Si el sancionado fuese un Suboficial ó personal de las clases de tropa y marinería:
- A. Cuando el sancionado estuviese destinado en buque o agregado a su dotación, confinamiento a pan y agua, hasta 3 días consecutivos.
  - B. Arresto correccional, hasta 7 días consecutivos.
  - C. Pérdida de haberes, hasta siete días.
  - D. Reducción de grado retributivo.
  - E. Servicios extraordinarios, hasta 14 días consecutivos.
  - F. Restricción, con o sin perjuicio del servicio, hasta 14 días consecutivos.
  - G. Retención de, hasta 14 días de paga.
  - H. Si la autoridad sancionadora tuviese el empleo de Comandante, Capitán de Corbeta<sup>33</sup> ó superior:
    - i. La sanción prevista en la cláusula (A).
    - ii. Arresto correccional, hasta 30 días consecutivos.
    - iii. Pérdida de hasta la mitad de la paga mensual, hasta 2 meses.
    - iv. Reducción de grado retributivo.
    - v. Servicios extraordinarios, hasta 45 días consecutivos.
    - vi. Restricción, con o sin perjuicio del servicio, hasta 60 días consecutivos.
    - vii. Retención de hasta la mitad de la paga mensual, hasta 3 meses.

La letra (c), prevé la aplicación de lo dispuesto en la letra (b). 2. (A)-(G), respecto de los *Officer in charge*.

Por último y en lo que a la determinación de la competencia sancionadora corresponde, el A.R 27-10, dispone como criterio orientador que, de ordinario, a salvo los supuestos en los que la competencia haya sido retenida por un superior jerárquico, compete al mando de menor nivel en la cadena orgánica, y titular de los poderes garantizados en el artículo 15 UCMJ,

---

<sup>33</sup> Major ó Lieutenant commander respectivamente.

el ejercicio de los mismos cuando sea preciso para el restablecimiento de la disciplina y el buen orden del personal militar bajo sus órdenes.

Ahora bien, una vez valoradas todas las circunstancias relevantes de cara a acordar la implementación de la vía del artículo 15 UCMJ, si el mando en cuestión estimase la insuficiencia de su competencia para la imposición de la sanción adecuada, elevará el asunto a la autoridad superior correspondiente, mediante solicitud escrita que, en nada, limitará los poderes discrecionales que aquélla corresponden.

## 6. CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS NO JUDICIALES

A efectos de estudio, podemos clasificar las sanciones disciplinarias contempladas en el UCMJ y MCM (apartado 5.c-*Nature of punishments*-) en las siguientes:

### SANCIONES QUE NO IMPLICAN RESTRICCIÓN/PRIVACIÓN DE LIBERTAD

#### **Admonition and Reprimand/ Amonestaciones y reprimendas**

Las amonestaciones y reprimendas constituyen 2 tipos de censura<sup>34</sup> que tienen por finalidad el reproche o crítica (obviamente desfavorable) hacia la conducta de un sujeto.

En cuanto impuestas como modalidad de sanción disciplinaria no judicial, su naturaleza resulta inequívocamente punitiva<sup>35</sup>.

Las advertencias y reprimendas deberán ser impuestas por escrito cuando se trate de “commissioned” o “warrant officers”; En los demás casos, salvo lo que pudiesen disponer las normas prescritas por el secretario correspondiente, podrán imponerse tanto escrita como verbalmente<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Revistiendo la reprimenda una mayor gravedad que la amonestación.

<sup>35</sup> A diferencia de su naturaleza no punitiva cuando empleadas como medio de corrección administrativa.

<sup>36</sup> Las advertencias y amonestaciones previstas en el régimen disciplinario norteamericano se identifican claramente por su naturaleza con la sanción de reprensión prevista en el régimen español, si bien como principal diferencia en su configuración cabe destacar que la reprensión exige de forma escrita. Así el artículo 11 de la L.O 8/98 prevé que “no constituye sanción disciplinaria la advertencia o amonestación verbal que, para el mejor cumplimiento de las obligaciones y servicios, pueda hacerse en el ejercicio del mando”.

## Extra Duties/ Servicios extraordinarios

Comporta esta Sanción la imposición de servicios extraordinarios a aquellos que de ordinario tenga asignado el sancionado.

Tal sanción puede comportar la imposición de “*Fatigue Duties*”<sup>37</sup>.

La imposición de esta sanción se encuentra no obstante sometida a importantes límites<sup>38</sup>, así:

1. Han de tratarse de servicios de naturaleza (y utilidad) inequívocamente militar.
2. No podrán entrañar un riesgo o peligro para la salud y seguridad del sancionado ni merecer la consideración de castigo cruel, inusual o degradante.
3. Deberán adecuarse a los usos y costumbres a los que de ordinario se anude el desempeño del servicio en cuestión, evitando que el cumplimiento del mismo coloque al sancionado en una situación ridícula o degradante<sup>39</sup>.

Así mismo se contempla que, cuando la sanción se imponga a suboficiales (NCOs) o determinados miembros de las clases de tropa o marinería<sup>40</sup>, los servicios extraordinarios a imponer no deberán resultar degradantes al empleo que ostenten<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Con esta expresión, cuya traducción sería la de servicios de fatiga, aludimos al clásico servicio de fajina; esto es aquellas tareas adicionales que extraordinariamente (pero no necesariamente por motivos disciplinarios) se imponían a la tropa en los ejércitos, así, clásicos como la limpieza de letrinas, cavado de zanjas y trincheras etc.

<sup>38</sup> Para la correcta comprensión e interpretación de los límites expuestos será preciso acudir tanto a las reglamentaciones aprobadas para cada Ejército, así como a las máximas de experiencia acuñadas en el seno de los mismos.

<sup>39</sup> Así el A.R 27-10 se refiere expresamente al “cinematográfico” castigo consistente en obligar al sancionado a efectuar la limpieza de barracones o instalaciones con un cepillo dental.

<sup>40</sup> En concreto el MCM se refiere a “petty officers” con lo que nos referimos, además de los suboficiales a los miembros de tropa o marinería que ostenten un empleo E-4 o superior; esto es los empleos de “corporal” ó “Specialist Four”.

<sup>41</sup> Con ello se pretende evitar que el reproche disciplinario pueda trascender del propio sancionado, deslegitimándolo de un modo inaceptable a los ojos de sus subordinados.

## **Reduction in Pay Grade/ Reducción del Grado retributivo**

Esta sanción consiste tal y como reza su denominación en la reducción del grado retributivo, en el sentido de empleo, a uno inferior<sup>42</sup> al que ostentaba el sancionado.

Para la imposición de esta sanción se exige en el UCMJ y MCM, que el mando sancionador u oficial subordinado a éste, ostente la denominada “Promotion Authority”, esto es, que por razón de su grado retributivo ó empleo, el militar sancionado se encuentra sometido a la potestad del mando para su promoción o ascenso.

El MCM destaca el carácter particularmente severo de esta sanción, exhortando a la prudencia y discreción en su imposición, que debe entenderse restringida a aquellas faltas disciplinarias más graves.

## **Forfeiture of Pay / Pérdida de Haberes**

Esta sanción consistiría en la pérdida del derecho a percibir el salario, durante el tiempo fijado en la sanción.

En cuanto a la extensión cuantitativa de la sanción, el MCM precisa que con el término “Pay”<sup>43</sup>, el UCMJ se refiere al salario “básico”, o, en el caso de los reservistas inactivos, a las prestaciones económicas que perciban por la instrucción o maniobras, a las que puedan ser convocados durante dichos períodos de inactividad.

Así mismo, el salario básico será aquel fijado en las reglamentaciones pertinentes, en función del empleo y tiempo de servicios, y no incluiría aquellos incentivos o complementos fijados en aquéllas en función de la especial cualificación del sancionado, la prestación de servicios particularmente gravosos, su especial productividad, así como aquellas prestaciones que en general podríamos ubicar, en el régimen español, en las medidas de acción social y de apoyo a la movilidad geográfica.<sup>44</sup>

En el caso de que la resolución sancionadora impusiera conjuntamente las sanciones de reducción del grado retributivo y pérdida de haberes, la segunda se referirá al grado retributivo, empleo, degradado.

---

<sup>42</sup> Como regla general la reducción será de un grado, con las excepciones que en su caso pudieran preverse en las Reglamentaciones de cada Ejército.

<sup>43</sup> A los efectos de la sanción disciplinaria del artículo 15.

<sup>44</sup> El MCM se refiere a “subsistence and quarters allowances”, así las ayudas en materia de acción social, pero también las medidas referidas de apoyo a la movilidad geográfica, así las residencias militares, casas cuarteles, ayudas para el acceso a la vivienda etc...

En cuanto a la extensión temporal de la pérdida de haberes, esto es, su duración, de ser superior a un mes deberá indicarse en la resolución sancionadora su duración en número de meses, así como el montante en dólares a perder por mes.

Añade el MCM que, quedarán a salvo de la sanción, los haberes devengados con anterioridad a la fecha de su imposición.

#### SANCIONES QUE IMPLICAN RESTRICCIÓN/PRIVACIÓN DE LIBERTAD

Respecto del catálogo de sanciones restrictivas de libertad contempladas en el UCMJ, resulta pertinente destacar, antes de profundizar en el estudio de cada una de ellas, las siguientes premisas.

1. Por razones de índole práctica se ha optado por el empleo, junto a la terminología anglosajona empleada por el UCMJ, de la terminología empleada en su obra por el Capitán Auditor Ponce de León. Tal terminología como se verá pudiera plantear obvias reminiscencias, con las sanciones disciplinarias previstas en el régimen disciplinario militar español, ahora bien, tales paralelismos no deben ser entendidos como genuinas asimilaciones, pues resultan diversas las particularidades de unas y otras sanciones, tal y como expondremos al profundizar en el estudio de las mismas.
2. En cuanto a la naturaleza jurídica *restrictiva*, o genuinamente *privativa de libertad* de las diferentes sanciones previstas, y pese a la indistinta utilización de los términos “*restriction*” y “*deprivation*” parece inferirse del UCMJ y del MCM la distinción entre medidas meramente restrictivas de libertad<sup>45</sup>, como serían la “*restriction*” y el “*arrest in quarters*”, de las medidas que implicarían una genuina privación de libertad, como serían la “*correctional custody*” y el “*confinement on bread and wáter or diminished rations*”. Con todo, la distinción expuesta no resultaría directamente trasladable al ordenamiento Jurídico español, desde cuya perspectiva, con las particularidades que reseñaremos respecto de la *restriction*, todas tendrían la consideración de medidas privativas de libertad<sup>46</sup>.

<sup>45</sup> Así el MCM destaca de aquellas su constreñimiento más moral que físico.

<sup>46</sup> Tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 14/1999, de 22 de febrero, en la que el T.C., apartándose de la doctrina jurisprudencial del T.S, califica a la sanción de arresto

## Restriction/ Restricción

Esta sanción, que presenta similitudes (si bien con abundantes reservas) en nuestro ordenamiento Jurídico con la sanción de privación de salida, es referida en el MCM como la más leve de las sanciones privativas de libertad, destacando la prevalencia en su seno de un constreñimiento con un contenido o significación más moral que físico.

Con todo, la naturaleza restrictiva o privativa de libertad, y en consecuencia su gravedad, se hacen depender en el MCM de, por un lado su duración, y de otro de los límites geográficos/espaciales a los que se someta la restricción de libertad, y que deberán ser precisados por el mando sancionador a la hora de imponer la restricción.

La autoridad sancionadora podrá, así mismo, exigir del sancionado hacer acto de presencia a la hora y en la dependencia o lugar que se determinen en la sanción<sup>47</sup>, cuando lo considere razonablemente necesario para garantizar el efectivo cumplimiento de la sanción.

El A.R 27-10, contempla la posibilidad de que los límites en los que se fija la restricción pudieran ser modificados por el mando sancionador, su sucesor en el mando o su superior jerárquico.

Por último, el MCM precisa que, como regla general, el sancionado con restricción, podrá participar en las actividades propias de la unidad<sup>48</sup>, salvo cuando otra cosa dispusiere la autoridad sancionadora.

## Arrest in Quarters/ Arresto domiciliario

Esta sanción, que en principio (tal y como su propia denominación indica) presenta similitudes con el arresto por falta leve del Artículo 9.1 de la L.O 8/1998<sup>49</sup>, es configurada en el MCM como modalidad de “restriction” en la que de nuevo prima un constreñimiento más moral que físico, si bien con las siguientes particularidades:

1. Esta sanción es exclusivamente aplicable a oficiales.

---

para falta leve como auténtica privación de libertad, únicamente la sanción de privación de salida tendría la consideración de sanción restrictiva de libertad.

<sup>47</sup> Se trataría en definitiva de dar novedades del curso de la sanción.

<sup>48</sup> En concreto el MCM utiliza la siguiente expresión : “(...) a person in restriction may be required to perform any military duty”, esto es, traducido literalmente, podrá requerirse del sancionado la prestación de cualquier servicio militar, de ahí que podamos distinguir entre restricción con o sin perjuicio del servicio.

<sup>49</sup> Conllevando por tanto auténtica privación de libertad.

2. Durante su cumplimiento obliga, al oficial sancionado, a permanecer en el *officer's quarters*, que se señale.

Por *officer's quarters*, el MCM refiere diversos lugares, así los barracones de oficiales, Residencias, tiendas de campaña, camaretas, camarotes o, a falta de otras dependencias adecuadas al efecto, el domicilio que se señale.

Al igual que habíamos señalado para la “restriction”, el oficial sancionado podrá participar en las actividades propias<sup>50</sup> de la unidad, salvo cuando otra cosa dispusiere la autoridad sancionadora, contemplándose a tal efecto la posibilidad de que aquélla pueda extender los límites (geográficos) de la sanción impuesta, facilitando así la participación del oficial sancionado en las indicadas actividades.

### **Correctional Custody/ Arresto Correccional**

Consiste la “correctional custody” en el arresto del sancionado, una privación de libertad en la que el MCM prima frente a las otras sanciones referidas el constreñimiento físico sobre el moral, con o sin perjuicio del servicio, y al que pueden acompañar como medidas adicionales servicios extraordinarios, de fatiga o trabajos forzosos.

El arresto podrá cumplirse en establecimiento adecuado al efecto, de haberlo, si bien en este caso deberá segregarse a los sancionados con esta medida, de aquellos que se hallen en régimen de preventivos (a la espera del correspondiente juicio ante una Corte Marcial) ó cumpliendo condena impuesta por una Corte Marcial.

Por último, el MCM remite a las reglamentaciones de cada Ejército:

- i. La determinación de las condiciones a las que se anude el cumplimiento de la sanción.
- ii. La determinación de las categorías de personal militar a los que la sanción puede ser impuesta.
- iii. La determinación de la autoridad competente para acordar la puesta en libertad del sancionado.

---

<sup>50</sup> Es no obstante reseñable el que el A.R 27-10, limite dicha participación, respecto de aquellos servicios que impliquen el ejercicio de las funciones de mando del sancionado sobre militares bajo su mando.

Pues bien, en el ámbito del Ejército de Tierra, estos extremos aparecen detallados en el A.R 190-47 “*The Army Corrections System*”, si bien nos interesa destacar del A.R 27-10 los siguientes extremos:

- i. Las reglamentaciones contemplan el cumplimiento de la sanción en un establecimiento adecuado al efecto como preceptivo, frente al potestativo “podrán”<sup>51</sup> previsto en el MCM, toda vez que se exige del Mando Sancionador comprobar con carácter previo a la imposición de la sanción, la existencia de dicho establecimiento.
- ii. Se excluye la imposición de la sanción al personal militar con empleo de Cabo, Especialista ó superior, por lo que únicamente resultaría imponible la sanción a los Soldados de 1ª clase (E-3) y Soldados (E-2 y 1).

### **Confinement on bread and water or Diminished rations/ Confinamiento a pan y agua**

Esta sanción, como su nombre bien indica, consistiría en el encierro, confinamiento del sancionado en el lugar o habitáculo que se indique (normalmente dado su ámbito de aplicación, un camarote), limitando sus comunicaciones exclusivamente al personal autorizado al efecto.

La imposición de esta sanción, aparece sometida en el UCMJ y el MCM a 2 requisitos, como son:

- i. La sanción únicamente resulta imponible respecto del personal militar embarcado, o agregado a la dotación de un buque (UCMJ art. 15. (b), (2), (A)).
- ii. Que con carácter previo a la imposición de la sanción se haya expedido informe de oficial médico, en el que se certifique<sup>52</sup> que la medida no pone en serio peligro la salud del sancionado (MCM apartado 5, C, (5)).

Por último destacar que el MCM remite a las Reglamentaciones de los ejércitos la determinación de las categorías de personal susceptible de ser san-

---

<sup>51</sup> El Mem prevé en concreto que, “*a person may be required to serve correctional custody in a confinement facility*”

<sup>52</sup> Obviamente se trata de una opinión del referido oficial médico, que exigirá la previa exploración del sancionado con tal medida, de cara a fijar sus condiciones de salud, y el impacto que en ésta pudiese desplegar la sanción.

cionado con este confinamiento, que en el caso del Ejército de Tierra se circunscribe, al igual que para el arresto correccional, al personal E-3 e inferior.

## 7. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Al igual que sucede en el régimen disciplinario español, Los poderes garantizados en el artículo 15 UCMJ, no pueden implementarse directamente a través de sanciones “de plano”, sin una mínima tramitación procedimental ni audiencia del interesado<sup>53</sup>.

El procedimiento disciplinario, escasamente abordado en el artículo 15 UCMJ, es desarrollado concienzudamente en el apartado 4 del MCM-*Procedure*-, en el que se establecen las bases del *iter* procedimental para el ejercicio de la potestad disciplinaria, desarrollado en detalle por las reglamentaciones de los Ejércitos.

De la lectura del MCM puede inferirse en una primera aproximación, si bien con los oportunos matices, la vigencia en el derecho militar disciplinario americano, de la clásica distinción de 4 grandes fases procedimentales, como serían:

1. La Incoación, a través de la “*Initial Disposition*”, si bien con la particularidad de que la eficacia de la misma queda sometida al poder de disposición del presunto infractor, quien una vez notificado la orden o acuerdo de inicio podría frustrar la acción disciplinaria propuesta por el mando (Commander) y poner término al procedimiento, mediante el ejercicio de su derecho a solicitar el enjuiciamiento ante una Corte Marcial.
2. Una fase de instrucción, caso de no ejercitarse el derecho señalado, y en la que el MCM otorga especial relevancia, como no podía ser de otra forma, a la comparecencia y audiencia, “*Hearing*”, del presunto responsable.
3. Una fase de Resolución, en la que se concreta la imposición de la sanción que, bajo su discrecionalidad y con los límites que normativamente se refieran, el mando estime adecuada, y frente a la que el sancionado puede ejercitar su derecho a recurrir en apelación.
4. Por último, la fase de ejecución de la sanción impuesta

---

<sup>53</sup> Así, el apartado 4.c.(1), dispone con claridad que, “*before non judicial punishment may be imposed, the servicemember shall be entitled to appear personally before the non judicial punishment authority*”

Debe destacarse así mismo que el MCM, refiere los principios esenciales y garantías de lo que vendría a constituir el procedimiento disciplinario, general u ordinario, debiendo admitirse la posibilidad de que, con el necesario respeto de aquellas prevenciones, se contemplen en sede de las reglamentaciones de los Ejércitos, cauces procedimentales especiales.

Así, junto al procedimiento disciplinario “Ordinario”<sup>54</sup>, contempla el A.R 27-10, la existencia de un procedimiento “Sumario”<sup>55</sup>, previsto para el caso de faltas particularmente leves, entendiendo como tales aquellas para cuyo adecuado castigo, la sanción a imponer no excediera de las siguientes:

- i. Servicios extraordinarios hasta 14 días.
- ii. Restricción hasta 14 días.
- iii. Amonestación y reprimenda verbal.
- iv. Cualquier combinación de las anteriores.

Pues bien, una vez efectuada esta primera aproximación al marco general del procedimiento disciplinario, procederemos al estudio detallado de sus principales hitos.

## EL PARTE

La regla 301 del Capítulo III, Parte II del MCM, se ocupa del *Report*, o parte.

En concreto el MCM prevé que cualquier persona<sup>56</sup> puede dar parte por hechos que pudieran constituir infracciones u ofensas<sup>57</sup> del UCMJ.

Normalmente, dicho parte o denuncia será presentado a la autoridad competente<sup>58</sup> en la materia, quién, en el caso de resultar identificado en el

<sup>54</sup> “*Formal proceedings*”.

<sup>55</sup> “*Summarized proceedings*”.

<sup>56</sup> Tanto un civil como un militar.

<sup>57</sup> Esto es, alguna conducta que pudiese ser subsumida en los “*Punitive Articles*” del UCMJ, en concreto la regla 301 se refiere a una ofensa “*subject to trial by court-martial*” independientemente de su posible calificación como falta/NJP o delito que como ya hemos señalado corresponde a la Autoridad sancionadora.

<sup>58</sup> En concreto el MCM se refiere a la “*Law enforcement or investigative Authorities/personnel/agency*”. Esto es, aquel personal al que las Regulaciones del Ejército correspondiente haya atribuido competencias en materia de cumplimiento de las Leyes e investigación de infracciones.

parte el presunto infractor, lo remitirá junto con todas las informaciones adicionales recabadas al superior jerárquico de éste.

En el caso de que no resultase identificado en el parte el presunto responsable, esto es, resultase desconocido, se iniciarán las correspondientes actuaciones de investigación y averiguación del responsable.

Por último, es destacable el carácter anti-formalista que el MCM atribuye al parte al prever que éste podrá realizarse en cualquier formato<sup>59</sup>.

## LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Cuando un jefe ó mando reciba parte por presunta infracción o infracciones susceptibles de ser juzgada por una Corte Marcial, en el que se refiera como sospechoso de su comisión a militar a sus órdenes, ordenará iniciar la investigación preliminar regulada en la regla 303 del Capítulo III, Parte II MCM.

Esta investigación<sup>60</sup>, que puede ser conducida personalmente por el mando o por persona<sup>61</sup>, bajo sus órdenes, a quién designe, estará dirigida a la obtención de toda la información precisa de cara a acordar la Orden (de inicio) o acuerdo de proceder<sup>62</sup> adecuado, y en todo caso deberá referirse a los siguientes extremos:

1. Si las ofensas denunciadas se han producido efectivamente, esto es, verificar la realidad de los hechos informados.
2. Si el militar bajo su mando al que se le imputan los hechos se ha visto, efectivamente, envuelto en los mismos.
3. Todas aquellas circunstancias objetivas y subjetivas que hayan rodeado a los hechos.

---

<sup>59</sup> “A Report may be made by any means, and no particular format is required”.

<sup>60</sup> A dicha investigación, el MCM así como las reglamentaciones de cada Ejército, se le atribuye un carácter esencialmente informal, consistente en el examen del parte, informes, entrevistas a posibles testigos, etc. Con todo, en el ámbito jurisdiccional, se contemplan la posibilidad de práctica de interrogatorios e identificaciones testificales a las que resultarían de aplicación las “*Military Rules of evidence*” (tratadas en la Parte III del MCM), así como la posibilidad de acudir a la figura de la prueba preconstituida.

<sup>61</sup> Así mismo el MCM contempla la posibilidad de que en casos en los que la investigación revista una especial complejidad pueda el mando solicitar el apoyo por parte del personal y autoridades a los que las normativas de cada Ejército atribuyan competencias en materia de cumplimiento de las leyes e investigación de las infracciones, esto es, los miembros del JAG correspondiente.

<sup>62</sup> A la que se refiere la regla 306 del Cap. III Parte II del MCM como “*Initial Disposition*”.

En definitiva a los efectos del presente artículo, dicha investigación preliminar está dirigida a suministrar al mando todos aquellos elementos que le permitan armar el juicio de valor oportuno conducente a concluir la pertinencia de acudir o no a la vía sancionadora disciplinaria del artículo 15.

#### LA NOTIFICACIÓN

Si, practicada la investigación preliminar, el mando entiende que procedería la implementación de la vía sancionadora disciplinaria del artículo 15 UCMJ<sup>63</sup>, deberá notificar al afectado la “Orden de Inicio” – *Initial Disposition* -.

Dicha notificación deberá referir los siguientes extremos<sup>64</sup>:

1. Deberá indicarse la decisión de la autoridad disciplinaria relativa a la elección del Artículo 15 UCMJ como procedimiento para sustanciar la falta.
2. Relato conciso de los hechos cuya comisión se imputan, indicando los artículos del UCMJ-“Punitive Articles”- en los que estos sean tipificados como infracción.
3. Exposición de las pruebas en las que se basa la culpabilidad del presunto infractor.
4. Relación de los derechos que asisten al interesado, y en cuyo estudio nos detendremos más adelante.
5. Deberá informarse al interesado de su derecho a solicitar ser juzgado ante una Corte Marcial, a salvo las excepciones expuestas anteriormente<sup>65</sup>.

#### EJERCICIO DEL DERECHO A SOLICITAR EL ENJUICIAMIENTO ANTE UNA CORTE MARCIAL

A efectos del adecuado ejercicio de tal derecho deberá así mismo informarse en la referida notificación los siguientes extremos:

- i. La sanción máxima imponible en vía disciplinaria.

---

<sup>63</sup> Por entender que efectivamente estamos ante una “*Minor Offense*”

<sup>64</sup> Extremos que deberán ser expuestos razonadamente al interesado.

<sup>65</sup> Esto es, cuando se halle embarcado en Buque, o agregado a su dotación.

- ii. Que de ejercitar el referido derecho, los cargos podrían ser sometidos al conocimiento de una Corte Marcial General, Especial o Sumaria.
- iii. Que no podrá ser juzgado por una Corte Marcial Sumaria contra su oposición.
- iv. Que en el caso de ser juzgado ante una Corte Marcial General o Especial tendrá derecho a ser representado por abogado.

Una vez informado el derecho a solicitar el juicio ante una Corte Marcial, prevén las reglamentaciones de los Ejércitos la apertura de un plazo, “*Decision period*”<sup>66</sup>, para que el interesado valore la oportunidad de ejercer o no el derecho, planteándose en consecuencia, las siguientes hipótesis:

1. Caso de ejercer el derecho. Si el interesado demandase ser juzgado ante una Corte Marcial, finalizará toda actuación disciplinaria. En tal caso los hechos en cuestión no podrán ser sancionados disciplinariamente<sup>67</sup> por la vía del artículo 15, salvo en el supuesto de que el acusado retirase voluntariamente su solicitud inicial de ser sometido a una Corte Marcial.
2. En el caso de que transcurrido el plazo señalado para ello, el acusado no solicitase el juicio ante Corte Marcial, o se trate de un supuesto en el que no proceda dicho derecho, seguirá el procedimiento disciplinario con las indicaciones que a continuación se señalan.

#### COMPARECENCIA DEL ACUSADO

Resulta preceptivo para la imposición de la sanción disciplinaria, tal y como precisa el MCM, que el acusado, caso de no solicitar que los hechos sean sometidos al conocimiento de una Corte Marcial, sea informado de su

---

<sup>66</sup> Al respecto del mismo, prevé el A.R 27-10 que, una vez notificada la orden de inicio y expuestos los derechos que le asisten se concederá al interesado un tiempo razonable para consultar con su abogado o los oficiales pertinentes (JAG) la oportunidad de ejercitar o no el derecho. La extensión de dicho plazo deberá fijarse atendiendo a las circunstancias que concurran en el caso concreto, en especial su complejidad y la facilidad para acceder al asesoramiento referido. Como regla general el A.R considera como adecuado un plazo de 48 horas, sin perjuicio de que el interesado pueda solicitar las ampliaciones pertinentes que el mando considere justificadas.

<sup>67</sup> Si bien, no impediría la aplicación de las medidas de corrección administrativa que el mando estimase pertinentes.

derecho a comparecer personalmente, si así lo solicitase, ante la autoridad sancionadora.

En el caso de no encontrarse disponible dicha autoridad, o bien concurrir circunstancias excepcionales que impidan la comparecencia, el acusado tendrá no obstante derecho a comparecer ante persona designada por aquélla.

Dicha persona, normalmente un oficial<sup>68</sup>, procederá a conducir la “audiencia” al acusado, debiendo diligenciar por escrito, sumario de la misma que, junto a las cuestiones que por escrito pueda plantear el acusado, deberá dirigir a la autoridad sancionadora.

En cualquier caso, si el acusado hiciese uso de su derecho, solicitando la referida audiencia, deberá ser adecuadamente informado de los siguientes derechos:

1. Derechos del Artículo 31 (b)<sup>69</sup> del UCMJ.  
Según dicho precepto, todo acusado tendrá derecho a ser informado de la acusación que contra él se formule. Así mismo deberá informarse el derecho que le asiste a guardar silencio, advirtiéndole que toda declaración que en su caso efectúe podrá ser empleada en su contra.
2. Derecho a ser acompañado de portavoz<sup>70</sup> durante el procedimiento.  
Con todo, el MCM exceptúa este derecho para aquellos procedimientos en los que la sanción máxima a imponer no exceda de 14 días de servicios extraordinarios o *restriction*/restricción, o consista en una reprimenda verbal.  
Debe destacarse que dicho portavoz no requiere ser abogado, ni tampoco reunir las cualificaciones exigidas en la regla 502 (d) del Capítulo V Parte II MCM respecto de los abogados que hayan de actuar ante una Corte Marcial.  
La intervención del portavoz al igual que sucede con la intervención del asesor en nuestro régimen disciplinario, se configura como

---

<sup>68</sup> Así las reglamentaciones se refieren a un *comissioned officer*.

<sup>69</sup> “No person subject to this chapter may interrogate, or request any statement from an accused or a person suspected of an offense without first informing him of the nature of the accusation and advising him that he does not have to make any statement regarding the offense of which he is accused or suspected and that any statement made by him may be used as evidence against him in a trial by court-martial”

<sup>70</sup> “Spokesperson”, entendiéndose como tal, a la persona que habla en nombre de un colectivo, causa u otra.

un derecho de cuyo ejercicio puede disponer<sup>71</sup> el infractor, no siendo pues su intervención obligatoria, dada la naturaleza administrativa del procedimiento ventilado en el artículo 15 UCMJ.

Así el MCM precisa que la inasistencia de dicho portavoz en alguna de las actuaciones, no impediría la celebración de aquellas, y desde luego no viciaría la eficacia de las mismas, ni conculcaría el contenido esencial del derecho.

Por otro lado, y en consonancia con lo expuesto, no es de extrañar que las facultades del portavoz en el procedimiento se encuentren seriamente constreñidas, tanto en el MCM como en las regulaciones de cada Ejército, a la de hablar en nombre e interés del infractor<sup>72</sup>, no pudiendo, salvo autorización, puramente discrecional, de la autoridad sancionadora hacer preguntas a los testigos llamados a declarar en el procedimiento.

3. En línea con lo expuesto en el referido artículo 31 (b) deberá ser informado verbalmente o por escrito de los hechos que se le imputen.
4. Derecho a examinar toda la documentación, piezas y elementos de prueba puestos a disposición de la autoridad sancionadora en orden a formar la convicción de ésta sobre la culpabilidad del acusado, y decidir la cuantía de la sanción (lo que en nuestro régimen disciplinario se conoce como vista del expediente).
5. Derecho a presentar las pruebas que estime pertinentes, y en general a plantear verbalmente o por escrito, todas aquellas cuestiones<sup>73</sup> que, en materia de defensa, a su derecho convengan.
6. Derecho a solicitar la comparecencia de testigos, cuya declaración pudiera ser relevante para la causa, y siempre y cuando se hallasen razonablemente disponibles.

En este punto, tanto el MCM como las regulaciones de los Ejércitos han venido a precisar la disponibilidad razonable<sup>74</sup> de los testi-

---

<sup>71</sup> De hecho, el MCM es tajante a la hora de denegar posibles dietas al portavoz, cuya minuta, de exigirla, correría a expensas del infractor.

<sup>72</sup> Así, las reglamentaciones de los distintos Ejércitos, al igual que sucede en nuestro régimen disciplinario, niegan al portavoz toda representación procesal.

<sup>73</sup> “*Present matters in defense, extenuation and mitigation orally, or in writing, or both*”

<sup>74</sup> Parece clara la voluntad del MCM, así como de las regulaciones de los Ejércitos, de limitar la intervención de los testigos, a aquellos que por estar destinados en la misma unidad o, localizados en la misma instalación en la que se halle el acusado, o sus proximidades, puedan, una vez llamados, personarse sin provocar dilaciones procedimentales, gastos de traslado, o quebranto para sus servicios.

Tales limitaciones se encuentran respaldadas no sólo en el principio de economía procesal que, con particular intensidad, debe informar un procedimiento de naturaleza esen-

gos, entendiendo como tales (testigos razonablemente disponibles) aquellos cuya personación no implicase para las Fuerzas Armadas gastos por traslado, dilaciones excesivas para el procedimiento, o de tratarse de militares, quebranto para su servicio.

7. Derecho a que las actuaciones a practicar en el marco del procedimiento del artículo 15, estén abiertas al público<sup>75</sup>, salvo, cuando la autoridad sancionadora, valorando<sup>76</sup> las circunstancias del caso concreto e intereses en juego, acuerde la celebración de las actuaciones a puerta cerrada.

Ahora bien, este derecho no obliga a la Autoridad sancionadora a adoptar medidas dirigidas a favorecer el escrutinio público (esto es habilitar una sala adecuada al efecto), ni, en caso de acordar la celebración del procedimiento a puerta cerrada, impediría la intervención de testigos ni limitaría las prevenciones que en materia de publicidad del procedimiento contemplan el UCMJ y el MCM.

Por último, el MCM contempla, como vertiente negativa del derecho, la posibilidad de que el acusado renuncie a comparecer en audiencia ante la autoridad sancionadora, si bien subordina la eficacia de la renuncia a que ésta sea solicitada por el mismo acusado y autorizada por la autoridad sancionadora. De proceder en tal sentido, exige el MCM que, en todo caso, se informe al acusado de su derecho a guardar silencio, así como a plantear por escrito cuantas cuestiones a su defensa convengan<sup>77</sup>.

## PRÁCTICA DE PRUEBAS

El MCM precisa que, en lo que a la práctica de las pruebas atañe, no resultan de aplicación al procedimiento disciplinario sancionador del artículo

---

cialmente administrativa, si no también, en razones de índole práctica derivadas de la especial proyección de las FAS norteamericanas en diversos puntos del globo.

<sup>75</sup> En este punto las Army Regulations 27-10, destaca el contenido doble del Derecho, tanto como derecho a solicitar que la audiencia se celebre abierta al público (lo cual ya hemos señalado constituye el núcleo esencial del Derecho con las posibilidades de excepción referidas) como a solicitar que se celebre a puerta cerrada, sin perjuicio de que la decisión última sobre tales extremos corresponda a la autoridad sancionadora (tras la valoración de las circunstancias expuestas).

<sup>76</sup> El MCM se refiere en concreto a cuando concurra buen motivo para ello, bien por exigencias militares o de seguridad, y cuando la sanción a imponer no exceda de 14 días de servicios extraordinarios o *restriction*, o se trate de una reprimenda verbal.

<sup>77</sup> En este sentido deberá informarse al acusado que toda cuestión planteada podría en su caso ser utilizado en su contra.

15 UCMJ, las reglas de valoración de la prueba – *Military Rules of Evidence* – desarrolladas en la Parte III del MCM, a salvo de lo dispuesto en la sección V, de la referida Parte III en materia de “*Privileges*”/ Inmunidades<sup>78</sup>.

#### ERRORES PROCEDIMENTALES Y SU VIRTUALIDAD

En materia de errores procedimentales, el MCM, en su apartado 1.i, se limita a prevenir que, la concurrencia de un error de tal naturaleza carece por sí mismo de fuerza para enervar la validez de la sanción impuesta, con la lógica salvedad de aquellos errores que pudieran haber perjudicado materialmente, alguno de los derechos que, en sede de NJP, asisten al militar contra quien se dirige el procedimiento disciplinario.

#### LA RESOLUCIÓN SANCIONADORA

Un vez valoradas por la autoridad sancionadora, las declaraciones y demás pruebas, así como las diferentes cuestiones que se hayan planteado a lo largo de las actuaciones, procederá a resolver el NJP, en alguno de los sentidos siguientes:

- i. Si la autoridad sancionadora concluyese que el acusado NO ha cometido la infracción/es imputadas pondrá término al procedimiento sancionador, comunicándolo al acusado.
- ii. Si la autoridad sancionadora concluyese que el acusado ha cometido efectivamente la infracción/es imputadas (o alguna de ellas) deberá notificarlo<sup>79</sup> al acusado, informándole así mismo de:
  - a. La sanción impuesta y su extensión.

---

<sup>78</sup> Se trata en puridad, de ciertas dispensas y exoneraciones respecto de la obligación de declarar, análogas a las previstas en los artículos 416-418 de nuestra Ley de Enjuiciamiento Criminal de 1882. Así, el MCM contempla entre otras las siguientes inmunidades:

Respecto de las revelaciones en el marco de las relaciones abogado-cliente.

Respecto de las revelaciones entre cónyuges.

Respecto de las revelaciones efectuadas a ministros de culto.

Respecto de revelaciones concernientes a información clasificada, u otras informaciones Gubernamentales cuya revelación pudiese ser contraria al interés público, etc...

<sup>79</sup> Así, el A.R 27-10, prevé que el mando sólo impondrá la sanción disciplinaria cuando esté convencido, más allá de toda duda razonable, que la infracción ha sido efectivamente cometida por el acusado. Así mismo se contempla la posibilidad, que no la obligación, de que el mando al comunicar la sanción al acusado le exponga las razones de, porqué, la elección de la sanción que se trate.

- b. El derecho que le asiste a recurrir en apelación la sanción impuesta.

En lo concerniente a la sanción/es a imponer, el MCM en su apartado 5.d. plantea las siguientes limitaciones en materia de imposición de sanciones -“Limitations on combination of punishments”-:

1. El arresto domiciliario, no podrá imponerse conjuntamente con la sanción de restricción.
2. El confinamiento a pan y agua no podrá imponerse conjuntamente con las sanciones de arresto correccional, servicios extraordinarios ó Restricción.
3. La custodia correccional no podrá imponerse conjuntamente con las sanciones de restricción ó servicios extraordinarios.
4. Las sanciones de restricción y servicios extraordinarios podrán imponerse conjuntamente, ahora bien, lógicamente el cumplimiento conjunto no podrá exceder el máximo previsto para los servicios extraordinarios impuestos.
5. Sin perjuicio de las limitaciones anteriormente referidas, las sanciones aplicables, singular o conjuntamente, al caso concreto podrán imponerse en su máxima extensión.

#### LA PUBLICIDAD DE LA SANCIÓN

Ni el UCMJ ni el MCM, se refieren a las medidas concretas a implementar para dotar de publicidad a la sanción disciplinaria impuesta, siendo éstas desarrolladas en las reglamentaciones de cada Ejército.

Así el A.R 27-10 prevé que la sanción, una vez firme Podrá ser anunciada en la siguiente formación de la unidad a la que el sancionado pertenezca, y si la sanción hubiese sido apelada, una vez ésta se resuelva. Así mismo la sanción impuesta podría también ser publicada, omitiendo obviamente el anuncio los datos de carácter personal que pudiesen atentar contra la intimidad del sancionado, en el tablón de anuncios y novedades de la unidad correspondiente.

Las medidas de publicidad expuestas persiguen un doble propósito.

1. De un lado, dotar al NJP de transparencia evitando sospechas y acusaciones sobre la justicia o arbitrariedad del procedimiento y la sanción/es en la que halla desembocado.

2. De otro, es indudable la finalidad de prevención general, disuadiendo, al personal militar de la unidad, de la comisión de tales conductas indebidas.

Como hemos señalado, las medidas para dotar de publicidad de la sanción impuesta son potestativas (*podrán*), debiendo pues la autoridad competente formarse un juicio de procedencia de las mismas en relación con su idoneidad para conseguir los fines expuestos, evitando favoritismos, innecesarias estigmatizaciones y en consecuencia los correspondientes agravios comparativos.

Así el A.R 27-10, refiere como elementos a valorar de cara a acordar la procedencia de dotar de publicidad a la sanción/es impuestas, cuando el sancionado tenga el empleo de sargento (E-5) o superior, los siguientes:

- a. La naturaleza de la ofensa.
- b. El historial militar del sancionado.
- c. La eficacia disuasoria de la medida.
- d. El impacto que la publicitación de la sanción pudiese tener en la moral de la Unidad ó de la misión.
- e. El impacto en el sancionado.
- f. El impacto en el prestigio y liderazgo del sancionado.

#### CUMPLIMIENTO DE LA SANCIÓN

En lo que al cumplimiento, y en definitiva ejecutividad, de la sanción atañe, el MCM (5.g. “*Effective date and execution of punishments*”) se limita a aportar las siguientes reglas:

- i. Si se tratase de la sanción de reducción de grado retributivo, ó la de pérdida de haberes, si no mediase suspensión, desplegará sus efectos, la sanción, desde la fecha de su imposición.
- ii. Si se tratase de otras sanciones, la eficacia y ejecutividad de las mismas se ajustará a lo dispuesto en las reglamentaciones correspondientes de cada Ejército.

En este punto conviene destacar que como regla general, las reglamentaciones de los Ejércitos, contemplan la ejecutividad inmediata, desde la fecha de su imposición, de las sanciones no suspendidas, salvo que otra cosa pudiese disponer la autoridad sancionadora.

## 8. LA APELACIÓN

### DERECHO DE APELACIÓN

El apartado (e) del artículo 15 del UCMJ reconoce el derecho<sup>80</sup> de todo sancionado, que considere injusta la sanción impuesta y/o desproporcionada a la gravedad de la infracción, a formular, a través de los cauces adecuados, recurso de apelación ante el superior jerárquico de la autoridad que hubiese impuesto el NJP (esto es, la autoridad sancionadora).

### REQUISITOS DE LA APELACIÓN

1. La apelación, que debe revestir forma escrita, deberá expresar aquellos motivos que sirvan como base al sancionado para invocar la injusticia<sup>81</sup> o desproporcionalidad de la sanción impuesta.
2. La apelación deberá formularse a través de los cauces adecuados<sup>82</sup>, con lo que el artículo 15 se refiere claramente a la figura del conducto reglamentario.
3. La apelación deberá formularse ante el superior jerárquico<sup>83</sup> de la autoridad que hubiese impuesto la sanción disciplinaria.
4. La apelación deberá formularse en el plazo de 5 días desde la imposición de la sanción, transcurridos los cuáles devendrá inexigi-

---

<sup>80</sup> El apartado 7 de la Parte V del MCM se refiere expresamente a la apelación como derecho- *right to appeal*-.

<sup>81</sup> La Injusticia de la sanción podría resultar de diversos motivos, siendo las más relevantes, la inexistencia o insuficiencia de prueba, la inobservancia de derechos esenciales o la concurrencia de otras circunstancias que en general vicien la legalidad y validez de la sanción.

<sup>82</sup> El A.R 600-20, se ocupa en su capítulo 2º de la cadena de mando. Destaca en concreto que la comunicación efectiva a través de la cadena de mando entre los superiores y los subordinados es esencial para el correcto funcionamiento de las unidades, en consecuencia, exige por parte de los soldados, la estricta observancia de dicha cadena de mando de cara a comunicar cualquier asunto a sus superiores jerárquicos. Así las cosas, y en lo que a la apelación atañe, el que ésta se interponga ante el superior jerárquico del mando sancionador, no socava la obligación de seguir el conducto reglamentario, y en consecuencia deberá el recurso presentarse ante el mando sancionador, quién lo elevará a la autoridad pertinente.

<sup>83</sup> El artículo 15 utiliza en concreto la expresión *Next Superior Authority*, esto es, la autoridad superior Siguiente, entendiéndose como tal, tal y como precisa el MCM a la Autoridad fijada por el Secretario correspondiente en las regulaciones de cada Ejército que, normalmente, al margen de ciertas particularidades, suelen identificar con el superior en la cadena de mando. Ahora bien, cuando el mando o autoridad sancionadora hubiesen ejercido los poderes garantizados en el artículo 15 UCMJ por delegación, deberá entenderse como superior jerárquico a los efectos de la apelación al de la autoridad delegante.

ble el derecho, salvo prueba de haber concurrido un buen motivo<sup>84</sup> para ello.

#### CUMPLIMIENTO DE LA SANCIÓN DURANTE LA PENDENCIA DE LA APELACIÓN

Durante la pendencia de la apelación podrá exigirse del sancionado el cumplimiento de la sanción impuesta. No obstante, si transcurridos 5 días desde la presentación de la apelación, la autoridad de apelación no hubiese adoptado acción alguna respecto de la misma se suspenderá, siempre que así lo solicitase el sancionado, la ejecución de aquellas sanciones que impliquen restricción de libertad o deberes extraordinarios.

#### INTERVENCIÓN DEL AUDITOR MILITAR O DEL LETRADO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD NACIONAL

El artículo 15 del UCMJ, prevé que, antes de adoptar acción alguna, y siempre que se trate de alguna de las sanciones previstas en los números 1 a 7 del apartado (e)<sup>85</sup>, la autoridad de apelación deberá<sup>86</sup> remitir la causa a un Auditor Militar o Letrado del Departamento de Seguridad Nacional para su estudio y asesoramiento (informe).

Estos, no se encuentran constreñidos, durante el desempeño de sus funciones, al examen y revisión de la documentación obrante en el expediente, si no que podrán iniciar y desarrollar pesquisas e indagaciones, así como examinar cuantas cuestiones estimen necesarias.

---

<sup>84</sup> Si por un buen motivo, resultase para el sancionado imposible, o extremadamente difícil, preparar y presentar la apelación en el plazo referido, deberá exponerlo ante la autoridad disciplinaria, solicitando una ampliación de dicho plazo. La autoridad sancionadora deberá decidir, sobre la concurrencia o no del referido buen motivo, y la procedencia de la ampliación.

<sup>85</sup> En concreto, las siguientes:

- a. Arresto domiciliario por más de 7 días.
- b. Arresto correccional por más de 7 días.
- c. Pérdida de haberes por más de 7 días.
- d. Reducción de grado retributivo a partir del 4º grado retributivo o superior.
- e. Servicios extraordinarios por más de 14 días.
- f. Restricción por más de 14 días.
- g. Retención de paga por más de 14 días

<sup>86</sup> La intervención del Auditor ó Letrado del Departamento de S.N, se configura pues, como preceptiva, cuando se trate de las sanciones referidas, siendo la remisión potestativa cuando se trate de otras sanciones.

## FACULTADES Y PODERES DE LA AUTORIDAD DE APELACIÓN

Durante su intervención en la apelación, la autoridad de apelación de-  
tentará, y en consecuencia podrá ejercitar, los mismos poderes y facultades  
contemplados en el apartado (d) del artículo 15 UCMJ para la autoridad  
disciplinaria, y, en consecuencia:

- i. Suspender la ejecución de la sanción impuesta.
- ii. Confirmar la sanción impuesta.
- iii. Disminuir la sanción impuesta.
- iv. Sustituir la sanción impuesta por otra menos severa.
- v. Revocar la sanción impuesta.

Así mismo, la autoridad de apelación, durante la revisión de las actua-  
ciones de la autoridad disciplinaria podrá entrar a valorar no sólo la do-  
cumentación obrante en el expediente, sino también, todas aquellas cues-  
tiones planteadas por el sancionado en la apelación, las suscitadas en la  
revisión legal referida en el apartado anterior, y cualquier otra que estime  
necesaria.

## ACTUACIONES ADICIONALES

Si la autoridad de apelación dejase sin efecto la sanción impuesta por  
concurrir un error en el procedimiento disciplinario (obviamente subsan-  
table<sup>87</sup>), podrá ordenar su devolución a la autoridad disciplinaria (o su  
sucesor en el mando) autorizando la práctica de actuaciones adicionales.

Ahora bien, a resultas de las nuevas actuaciones practicadas en el pro-  
cedimiento, no podrá imponerse una sanción más grave<sup>88</sup> a la originaria-  
mente impuesta.

---

<sup>87</sup> Véase lo dispuesto para los errores procedimentales, tanto en materia de principios  
del procedimiento, como lo que a continuación se refiere con ocasión de la revocación, en  
el estudio de los poderes de Gracia.

<sup>88</sup> Consecuencia del principio de prohibición de la *Reformatio in peius*.

## NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Una vez practicadas las acciones pertinentes por la autoridad de apelación, ésta dictará resolución que deberá ser notificada al sancionado a la mayor brevedad.

## LA REVISIÓN DE OFICIO

La posibilidad de que la sanción impuesta pueda ser revisada de oficio, sin la previa excitación directa a través de la interposición del recurso de apelación expuesto, aparece admitida en sede del MCM en cuyo apartado 7.f.(1), en el que tras referir los poderes generales que ostenta la autoridad de apelación (artículo 15 (d) UCMJ), se dispone literalmente que, *The superior authority may take such action even if no appeal has been filed*, esto es, los mismos poderes podrían ser ejercitados por el superior jerárquico incluso en el caso de que no se hubiese interpuesto la apelación.

No obstante, esta potestad, que resulta escasamente desarrollada en el MCM así como en el A.R 27-10, entendemos, debe considerarse con suma cautela. Toda vez que, la prodigalidad en su uso, fácilmente podría enmascarar un inasumible ataque a los poderes discrecionales que el MCM, en materia de NJP, garantiza al mando sancionador

## 9. PODERES DE GRACIA

El artículo 15 UCMJ en su apartado (d) reconoce la potestad del mando sancionador ó, en su caso, de su sucesor en el mando, pero también, tal y como hemos señalado en el número anterior la autoridad competente para conocer la apelación, para:

- a. Suspender en todo o parte la sanción impuesta.
- b. Sustituirla por otra más leve.
- c. Acordar la remisión de la sanción.
- d. Acordar su revocación.

Tal potestad -“Clemency Powers”-, se ubica así mismo dentro de los poderes discrecionales que en materia de NJP, son reconocidos en el mando sancionador.

## LA SUSPENSIÓN/ *SUSPENSION & VACATION*

El MCM (1.3) recomienda a los mandos sancionadores, valorar la posibilidad de suspender en todo o parte la sanción impuesta, en particular, cuando se trate de la primera infracción cometida por el sancionado, o concurren en los hechos circunstancias particularmente atenuantes.

La suspensión es justificada en el MCM en cuanto otorga un particular incentivo al sancionado, y permite someter sus progresos a la observación del mando durante el período fijado para la suspensión.

Pues bien, el MCM en su apartado 6.a, reconoce el poder del mando sancionador para suspender, en cualquier momento, cualquier parte o cuantía de la sanción impuesta no cumplida, así como para suspender las sanciones de reducción de grado retributivo o pérdida de haberes, cumplidas o no.

Tal poder para acordar la suspensión de la sanción impuesta, se encuentra no obstante sometido a una serie de reglas y requisitos, así:

1. Respecto de las sanciones de reducción y pérdida de haberes, si éstas estuviesen ya cumplidas, sólo podrá acordarse su suspensión dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de su cumplimiento.
2. El plazo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
3. Salvo que otra cosa se dispusiere por la autoridad sancionadora, la suspensión de la sanción impuesta, se encontrará condicionada, como regla general, a que el beneficiado por esta medida, no cometa otra infracción del UCMJ, durante el período de suspensión.

Así mismo, se contempla la posibilidad de que la autoridad sancionadora fije condiciones adicionales a observar durante el período de la suspensión.

4. En consecuencia con lo expuesto, procedería revocar la suspensión acordada, en el caso de que durante el período de suspensión fijado, el beneficiado volviese a cometer una infracción del UCMJ, ó inobservase alguna de las condiciones que de modo adicional sean fijadas por la autoridad competente.

Respecto de dicha revocación –*Vacation*–, el MCM como regla general prevé que ésta antes de ser acordada, deberá ser informada al sujeto, otorgándole así la oportunidad de alegar lo que estime pertinente, sin que ello suponga en este punto reconocer

para el sancionado un presunto derecho de audiencia, en materia de revocación de la suspensión<sup>89</sup>.

Con todo, el MCM, considera que, tratándose de alguna de las sanciones previstas en el artículo 25, (e), (1) a (7), debería otorgársele al sancionado la posibilidad de comparecer ante la autoridad competente, para presentar todas aquellas cuestiones que en orden a su defensa le convengan, respecto de la nueva infracción que justifique la revocación de la suspensión.

La revocación de la suspensión, en nada obstaculizaría la implementación de un nuevo procedimiento disciplinario con base en el artículo 15 UCMJ, por la infracción<sup>90</sup> cuya comisión fundamente la revocación de la suspensión acordada.

Por último destacar que tal y como precisa el A.R 27-10, si bien una sanción suspendida es susceptible de ser apelada, se proscribe tal posibilidad respecto de la revocación de la suspensión.

#### SUSTITUCIÓN POR OTRA MÁS LEVE/ *MITIGATION*

De acuerdo con el apartado 6.b del MCM, consiste esta medida de gracia en la reducción cuantitativa ó cualitativa de la sanción impuesta<sup>91</sup> conservando ésta su naturaleza esencial.

Tal medida es justificada en el MCM, en los siguientes supuestos:

1. Cuando así lo aconseje la favorable progresión del comportamiento del sancionado.
2. Cuando se aprecie la desproporcionalidad de la sanción impuesta.

El MCM somete la medida a una serie de reglas generales y particulares.

En lo tocante a las primeras, dispone el MCM que cuando se proceda a sustituir:

---

<sup>89</sup> Baste destacar, que el A.R 27-10, desarrolla detalladamente el procedimiento conducente a la revocación de la suspensión acordada.

<sup>90</sup> Siempre y cuando obviamente constituya una infracción de tal naturaleza, esto es, infracción menor de los “*Punitive articles*” del UCMJ.

<sup>91</sup> Con la excepción que referiremos respecto de la sanción de reducción de grado retributivo, la presente medida despliega su eficacia exclusivamente respecto de la parte o cuantía de la sanción no cumplida aún.

1. La sanción de arresto domiciliario por la de restricción.
2. La sanción de confinamiento a pan y agua por el arresto correccional.
3. Las sanciones de confinamiento ó arresto correccional, por las de servicios extraordinarios y/o restricción.
4. La sanción de servicios extraordinarios por la de restricción<sup>92</sup>.

La sanción por la que se sustituye la sanción originariamente impuesta, no puede serlo por una duración superior a aquella.

Siendo la restricción la forma más leve de privación de libertad, no podrá ésta ser sustituida por otra de igual naturaleza, aunque sea por una menor duración, puesto que, pese a que ello pudiese originar una reducción cuantitativa de la sanción impuesta, la incrementaría cualitativamente.

Como norma particular prevé el MCM la posibilidad de sustituir la sanción de reducción de grado retributivo, haya sido o no ejecutada, por la de pérdida de haberes, si bien la cuantía de dicha pérdida no podrá ser superior a la que en su caso hubiese podido imponer originariamente el mando sancionador correspondiente. Así mismo, esta sustitución, sólo será aplicable, dentro del plazo de los 4 meses siguientes a la fecha del cumplimiento de la sanción.

#### LA REMISIÓN DE LA SANCIÓN/ *REMISSION*

Con arreglo al apartado 6.c del MCM la remisión consiste en la cancelación de aquella parte, aún no cumplida, de la sanción impuesta.

Así mismo produce la remisión automática de toda sanción impuesta, y aún no cumplida, la terminación del compromiso profesional del sancionado<sup>93</sup>.

#### LA REVOCACIÓN DE LA SANCIÓN/ *SETTING ASIDE & RESTORATION*

Tal y como contempla el apartado 6.d del MCM, esta medida consiste en la revocación de la sanción impuesta, en todo o parte, independiente-

---

<sup>92</sup> Llama la atención este supuesto, pues en principio parece admitir una sustitución de sanciones con una naturaleza distinta, dada la naturaleza restrictiva/privativa de libertad de la restricción.

<sup>93</sup> Se trata de lo que el MCM refiere como “*expiration of term of service*” o “ETS”, esto es, la conclusión sin renovación del compromiso temporal.

mente de si ha sido o no cumplida, y la consiguiente restauración de los derechos, privilegios o propiedades, afectados, por la sanción, o la parte de aquella, revocada.

El MCM viene en general justificando esta medida en aquellos casos, en los que a la autoridad competente, se le manifieste la clara injusticia de la sanción impuesta.

En este sentido el A.R 27-10, considera que existiría esa clara injusticia cuando concurren errores de hecho o legales, insubsanables, que hayan perjudicado materialmente derechos esenciales del sancionado. Así, a título ejemplificativo se expone aquella situación en la que con posterioridad a la imposición de la sanción hubiesen aparecido documentos, o cualesquiera elementos de prueba que, evidencien la inocencia del sancionado.

Por último, destaca el MCM que la potestad para revocar la sanción impuesta, una vez ésta haya sido cumplida, deberá ejercitarse dentro de un plazo razonable desde la fecha de su cumplimiento. Señalando a título orientativo, y por analogía a los anteriormente señalados, un plazo de 4 meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción a revocar<sup>94</sup>.

## 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO JUDICIAL

Como colofón al presente trabajo entendemos, resultaría de interés referirnos, si bien muy someramente, a las bases del régimen disciplinario judicial militar.

Este régimen, cuya base inmediata encontramos en el artículo 6.a<sup>95</sup> del UCMJ, es implementado en sus aspectos esenciales en la regla 109 – *Professional supervision of military judges and counsel*-, parte II del MCM, y desarrollado en las reglamentaciones de cada Ejército<sup>96</sup>, en concreto a

---

<sup>94</sup> Éste plazo es el afirmado en el A.R 27-10, si bien contempla excepcionalmente, la posibilidad de ejercitar la potestad de revocación de la sanción impuesta más allá de dicho término de 4 meses, en cuyo caso la Autoridad revocante deberá justificar oportunamente las circunstancias excepcionales presentes a la hora de acordar la revocación.

<sup>95</sup> Prevé el apartado (a) del artículo 6<sup>a</sup> UCMJ que, *the president shall prescribe procedures for the investigation and disposition of charges, allegations, or information pertaining to the fitness of a military judge or military appellate judge to perform the duties of the judge's position. To the extent practicable, the procedures shall be uniform for all armed forces*. En consecuencia, corresponde al Presidente, a través del MCM fijar las bases de aquellos instrumentos que permitan la supervisión de la labor profesional y aptitud de los jueces togados.

<sup>96</sup> A ellas remite el número (8), apartado (c) de la regla 109 al prever que, *The Secretary of Defense or the Secretary of the service concerned may establish additional procedures consistent with this rule and Article 6<sup>a</sup>*.

lo que al Ejército de Tierra atañe en el capítulo 15 del A.R 27-10, y en el Capítulo 7-Professional conduct inquiries- del A.R 27-1 – Judge Advocate Legal Services-.

#### POTESTAD DISCIPLINARIA JUDICIAL

La regla 109 MCM, atribuye a cada *Judge Advocate General*<sup>97</sup> (JAG en adelante) la supervisión de la labor profesional de los jueces togados del servicio correspondiente. Para el cumplimiento de dicha responsabilidad se residencia en aquellos las potestades inspectora y disciplinaria sobre los jueces togados de 1ª instancia, jueces togados de apelación<sup>98</sup>, auditores militares, y otros profesionales del derecho que puedan intervenir en los procedimientos sujetos al MCM.

A tales efectos el MCM autoriza a los JAG a dictar normas de contenido ético, códigos de conducta<sup>99</sup>, a observar por los jueces togados en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.

Obviamente, para que tales “estatutos deontológicos” puedan tener una auténtica virtualidad, no quedándose en una mera declaración de intenciones, más o menos moralizante, admite el MCM la posibilidad de anudar como consecuencia jurídica represiva a aquellas conductas contrarias a su letra y espíritu, la imposición de una sanción.

#### NATURALEZA JURÍDICA

A la vista de lo expuesto en el MCM, y en lo que a su naturaleza concierne, entendemos que el régimen disciplinario judicial militar desgranado en la regla 109, no debe ser encuadrado en la órbita de los poderes disciplinarios garantizados en el artículo 15 UCMJ, y por lo tanto en sede de NJP, si no en el de las medidas de corrección administrativa<sup>100</sup>, cuyo fundamento se halla en la supervisión profesional de la que se respon-

---

<sup>97</sup> Con arreglo a lo dispuesto en la definición del artículo 1 UCMJ, debemos entender por Judge Advocate General, a los Generales Auditores, asesores jurídicos del Ejército correspondiente.

<sup>98</sup> El artículo 1 UCMJ define a los *military judges*, como a aquellos oficiales que presiden las Cortes Marciales Generales y Especiales, en los términos previstos en el artículo 26 UCMJ.

<sup>99</sup> Obviamente armonizados con las disposiciones del UCMJ y MCM.

<sup>100</sup> Son diversos los motivos que nos inducen a plantear tal conclusión y que relacionaremos a continuación, así:

sabiliza a cada JAG, lo cual permite a su vez sostener la compatibilidad de dichas medidas (censuras, suspensión) con la sanción disciplinaria no-judicial del NJP.

#### INFRACCIONES Y SANCIONES

El MCM reputa como infracciones del régimen disciplinario judicial militar, toda conducta que, en el ejercicio de funciones jurisdiccionales, merezca la consideración de indebida, entendiéndose como tal

1. en particular, aquella que contravenga los principios éticos fijados en los códigos de conducta aprobados al efecto.
2. en general a todo acto u omisión que evidencie la inidoneidad del infractor para continuar desempeñando funciones jurisdiccionales.

Es esencial precisar que dicha inidoneidad, con relevancia a los efectos disciplinarios que nos hallamos exponiendo, ha de relacionarse con la conducta profesional del infractor, así su ineptitud, falta de imparcialidad, incorrección o impericia, pero no con su criterio o juicio en un asunto concreto, aspectos estos últimos que podrán ventilarse en el marco de la apelación.

El A.R 27-10, dispone en este punto que los jueces togados podrán ser censurados, suspendidos temporalmente en el desempeño de sus funciones judiciales o de modo permanente<sup>101</sup> (remoción) por aquellas conductas que:

- a. Constituyan infracción del artículo 15 UCMJ (NJP)<sup>102</sup>, conducta indebida en el ejercicio de funciones judiciales, o revele la inidoneidad para el desempeño de las mismas.
- b. Infrinja los códigos de conducta aprobados en la materia<sup>103</sup>.

---

1. La ausencia del derecho a demandar que la cuestión sea sometida al conocimiento de una Corte Marcial.

2. La posibilidad de que puedan castigarse por esta vía conductas que no sean necesariamente tipificadas en los códigos de conducta en juego.

3. En conexión con la anterior, la excesiva amplitud de la infracción.

4. La escasa atención de la que es merecedor el trámite de audiencia.

5. Por último, la ausencia de todo recurso frente a la Resolución del JAG.

<sup>101</sup> Revocándole la certificación a la que se refiere el artículo 26 del UCMJ.

<sup>102</sup> Se refiere en concreto a aquellas que, “*constitute misconduct, or constitute judicial misconduct or unfitness*”.

<sup>103</sup> En el ámbito del Ejército de Tierra el A.R 27-10 se refiere a el “*Code of Judicial Conduct for Army Trial and Appellate Judges*” y al “*Rules of professional conduct for lawyers*”

## PROCEDIMIENTO

Las bases configuradoras de la vía procedimental para la exacción de la responsabilidad disciplinaria judicial expuesta, se hallan perfiladas en el apartado (c) de la regla 109 MCM, remitiendo el número (8) del mismo a las particularidades procedimentales que adicionalmente sean aprobadas en las reglamentaciones de cada Ejército.

Así las cosas, dada la finalidad introductoria de este trabajo, y en particular del presente epígrafe, nos limitaremos a referir las actuaciones que de modo general refiere la regla 109.

Las denuncias por conductas indebidas (en el ejercicio de funciones jurisdiccionales) que en su caso se interpongan, deberán ser remitidas al JAG correspondiente, o en su caso a la persona designada por éste<sup>104</sup>, quien en todo caso deberá dar cuenta a aquel de la denuncia recibida, y en su caso del inicio de la investigación.

Recibidas tales denuncias, será preciso<sup>105</sup> iniciar la correspondiente investigación<sup>106</sup>, dirigida a verificar la realidad de las conductas imputadas, y que se caracterizará por su carácter confidencial y su celeridad. Admitiendo el MCM la posibilidad de que el JAG acuerde, en tanto no se resuelva la denuncia planteada, suspender temporalmente al denunciado en el ejercicio de funciones judiciales.

Dicha investigación preliminar podrá ser dirigida, bien personalmente por la Autoridad indicada, bien por persona designada al efecto, en cuyo caso sugiere el MCM, sea ésta de superior empleo al afectado y, en la medida de lo posible se trate de juez togado, o persona con experiencia en el ámbito en el que el afectado desempeñe sus funciones jurisdiccionales (esto es, la 1ª instancia o la apelación).

Durante el desarrollo de esta investigación, exige el MCM que como mínimo se notifique al afectado el inicio de la misma, los hechos denun-

---

<sup>104</sup> En este punto el A.R 27-10 prevé que tales denuncias deberán ser reportadas:

1. Al JAG del servicio (ejército) correspondiente en el caso de Jueces Togados de 1ª instancia.
2. Al Presidente de la Corte de Apelaciones Criminales del Ejército de los EEUU (Chief Judge, US Army Court of Criminal Appeals) en el caso de Jueces Togados de Apelación.

<sup>105</sup> Si los hechos denunciados, de ser tenidos por ciertos, pudieran ser constitutivos de la infracción que hemos venido caracterizando, pues en caso contrario debería, previo visto bueno del JAG, inadmitirse la denuncia.

<sup>106</sup> Initial inquiry, dispone el MCM que, no debe ser confundida con la investigación preliminar del NJP.

ciados que hubiesen dado motivo a ésta, concediéndosele a éste la oportunidad de ser oído.

Así las cosas, concluida la investigación expuesta a la luz de los resultados arrojados por la misma, se suscitan 2 posibilidades:

1. Que no se consideren los hechos denunciados como constitutivos de conducta indebida (a los efectos previamente expuestos), en cuyo caso y, previo el visto bueno del JAG, se desestimarán como infundada la denuncia planteada.
2. Que se consideren los hechos denunciados como constitutivos de tal conducta indebida, en cuyo caso, se plantean dos posibilidades. Acudir, previo el visto bueno del JAG, a las medidas disciplinarias judiciales de menor entidad<sup>107</sup> ó, si se estima la infracción como particularmente grave, elevar las actuaciones al JAG, junto con el informe correspondiente.

Elevado el asunto al JAG, la regla 109 MCM (c).6.(B), refiere las siguientes acciones a adoptar por dicha autoridad:

1. Desestimar la denuncia.
2. Ordenar vías de investigación adicionales.
3. Nombrar una comisión de ética<sup>108</sup> –*Ethics comisión*–.
4. Adoptar las medidas disciplinarias adecuadas con arreglo a los códigos de conducta aprobados al efecto.

En todo caso, la decisión adoptada por el JAG, pondrá fin al procedimiento no siendo susceptible de apelación.

---

<sup>107</sup> Así el MCM se refiere en concreto al asesoramiento u orientaciones (counseling) o a las advertencias y reprimendas orales o verbales.

<sup>108</sup> Esta comisión, prevé el MCM estará integrada por al menos 3 personas que deberán, en la medida de lo posible, reunir los requisitos referidos para el encargado de conducir la investigación. Esta comisión podrá desempeñar los cometidos señalados para el JAG, sometiendo a éste, una vez practicadas las actuaciones que estimen pertinentes, una propuesta de proceder.