

**ACUERDO N° 145/2016**  
**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**

**VISTOS:** El “**REGLAMENTO EVALUACIÓN DE JUEZAS Y JUECES DISCIPLINARIOS**” lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, la Ley 025 del Órgano Judicial, la Ley 2027 Estatuto del Funcionario Público y reglamentos internos del Órgano judicial y sus antecedentes;

**I:** Que, Artículo 193-I de la Constitución Política del Estado señala que el Consejo de la Magistratura es la instancia responsable del régimen disciplinario de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y de las jurisdicciones especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero; y de la formulación de políticas de su gestión; empero además con facultades en materia de recursos humanos; disposición constitucional concordante con el parágrafo IV del artículo. 183 de la Ley 025 del Órgano Judicial.

Que, el artículo 16 de la Ley N° 212 de Transición, establece que respecto a las Juezas y Jueces Disciplinarios, dentro del plazo de treinta días de posesionadas y posesionados las Consejeras y los Consejeros de la Magistratura, se procederá a la emisión de la convocatoria pública nacional, para la selección y designación de Jueces Disciplinarios en los nueve departamentos del país.

Que, el artículo 183 en su numeral 3 de la Ley 025 del Órgano Judicial, otorga al Consejo de la Magistratura la atribución de “designar jueces y juezas disciplinarios y su personal”, norma concordante con el art. 191 de la misma Ley, que establece que el Consejo de la Magistratura, designará en las Capitales de los nueve departamentos jueces disciplinarios y enumera los requisitos para acceder al cargo, además de los consignados en el art. 18 de la misma normativa.

Que, el artículo 183 parágrafo IV numeral 9 de la Ley 025 del Órgano Judicial, establece que el Consejo de la Magistratura, entre una de sus atribuciones en materia de recursos humanos, tiene la atribución de “Evaluar de manera periódica y permanente el desempeño de las administradoras y administradores de justicia y de las y los servidores de apoyo judicial y administrativo”.

**CONSIDERANDO II:** Que, conforme las disposiciones señaladas anteriormente es necesario contar con un instrumento legal que regule y norme los aspectos de la conducta e idoneidad para la permanencia en el cargo de Jueces Disciplinarios en los nueve Distritos Judiciales del Órgano judicial, a efectos de garantizar una mayor transparencia en la impartición de justicia y lucha contra la corrupción al interior del Órgano Judicial.

Que, Sala Plena del Consejo de la Magistratura, en sesión de 14 de septiembre de 2016 aprobó la evaluación de jueces disciplinarios, instruyendo a Recursos Humanos y Jefatura de Dotación y Evaluación, presentar el reglamento y cronograma de evaluación y sea a la brevedad.

Que, en razón de ello se ha presentado un proyecto de reglamento de evaluación periódica cada cuatro años y una permanente cada año, de Juezas y Jueces Disciplinarios, que establece, el objeto, su base legal finalidad, las atribuciones en el periodo de evaluación, como los parámetros de evaluación periódica que consiste: En la gestión de despacho disciplinario, valores, meritos y deméritos y prueba psicológica, la ausencia del evaluado y

la impugnación a la evaluación, resultados y efectos de la evaluación periódica; y la **evaluación permanente** que comprende: Su finalidad, parámetros, calificación y resultados, gestión de despacho disciplinario, prueba de conocimiento de aplicación en el ámbito disciplinario, resultados y efectos de la evaluación permanente.

Que, éstas disposiciones reglamentarias coadyuvarán a brindar un marco de transparencia a la administración e impartición de justicia disciplinaria y otorgará seguridad jurídica en cuanto a los actuaciones de los juezas y jueces disciplinarios del Órgano Judicial; siendo necesaria su aprobación formal por parte del Consejo de la Magistratura.

**POR TANTO:**

En atención al artículo 193 párrafo I de la Constitución Política del Estado, lo previsto en el artículo 182 numeral 3, de la Ley del Órgano Judicial, la Sala Plena del Consejo de la Magistratura,

**ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar el “**Reglamento de Evaluación de Juezas y Jueces Disciplinarios**” en sus cuarenta artículos, sus tres títulos, capítulos, secciones, una disposición transitoria y dos disposiciones finales, conforme el reglamento que forma parte del presente Acuerdo.

**REGLAMENTO**

**EVALUACIÓN DE JUEZAS Y JUECES DISCIPLINARIOS**

**TÍTULO I**

**GENERALIDADES**

**CAPÍTULO I**

**OBJETO, BASE LEGAL, FINALIDAD, OBJETIVO Y MODALIDADES**

**Artículo 1. (Objeto).**- El presente reglamento tiene por objeto regular el procedimiento de evaluación al desempeño de juezas y jueces disciplinarios del Órgano Judicial.

**Artículo 2. (Base Legal).**- Tiene como base legal el art. 195 – 4 de la Constitución Política del Estado, art. 183 párrafo IV numeral 9 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial; art. 7 párrafo II inc. a) y art. 27 de la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público; art. 27 del Reglamento Operativo de Control y Fiscalización Acuerdo N° 27/2016 y art. 42 del Reglamento de Procesos Disciplinarios para la Jurisdicción Ordinaria y Agroambiental, aprobado por Acuerdo N° 109/2015.

**Artículo 3. (Objetivo de la evaluación al desempeño).**- La evaluación al desempeño tiene por objetivo mantener los niveles de eficiencia, calidad e idoneidad de las juezas y jueces disciplinarios.

**Artículo 4. (Modalidades y finalidad de evaluación).**- La evaluación al desempeño contempla dos modalidades:

1. **La evaluación periódica.**- Se realizará una vez cumplidos cuatro años en funciones, computables a partir de su ingreso al Órgano Judicial. Esta evaluación tiene por finalidad determinar la permanencia o cesación en el cargo.
2. **La evaluación permanente.**- Se realizará anualmente; la evaluación permanente tiene por finalidad determinar la continuidad o su capacitación. La segunda evaluación permanente negativa tendrá por resultado el cese de funciones.

## CAPÍTULO II

### FACULTADES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

**Artículo 5. (Pleno del Consejo de la Magistratura).**- Tiene las siguientes facultades:

- a) Determinar mediante acuerdo, el inicio del proceso de evaluación al desempeño a solicitud de la Dirección Nacional de Recursos Humanos.
- b) Determinar la conformación de una comisión para la evaluación, presidida por la Unidad de Evaluación y Escalafón Judicial.
- c) Aprobar mediante acuerdo, el cierre del proceso de evaluación así como disponer la ejecución de los resultados.
- d) Resolverá el recurso jerárquico interpuesto por juezas o jueces disciplinarios.

**Artículo 6. (Dirección Nacional de Recursos Humanos).**- Tiene las siguientes facultades:

- a) Dirigir y organizar con los encargados distritales e instancias pertinentes, la operativización del proceso de evaluación al desempeño de juezas y jueces disciplinarios.
- b) Elaborar los instrumentos (formularios) que contengan los parámetros de evaluación a través de la Unidad de Evaluación y Escalafón Judicial.
- c) Presentar al Pleno del Consejo de la Magistratura los resultados finales de la evaluación al desempeño.
- d) Remitir a los encargados distritales, el acuerdo sobre la evaluación periódica o permanente, emitida por el Pleno del Consejo de la Magistratura, para su ejecución.
- e) Disponer la participación de observadores al proceso de evaluación.
- f) Otras inherentes al proceso de evaluación.

**Artículo 7. (Dirección Nacional de Políticas de Gestión).**- En el marco de las facultades de formulación de políticas de gestión judicial, deberá establecer y proporcionar los estándares mínimos, promedio y máximo de resolución de causas disciplinarias para la aplicación en la evaluación de desempeño.

**Artículo 8. (Encargados Distritales del Consejo de la Magistratura).**- Tienen las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar mediante nota escrita a través de las unidades de recursos humanos de los distritos a juezas y jueces disciplinarios, con el inicio del proceso de evaluación al desempeño y el cronograma establecido.

- b) Cumplir y hacer cumplir los instructivos emanados de la Dirección Nacional de Recursos Humanos.
- c) Proporcionar el apoyo necesario para la realización del proceso de evaluación.
- d) Ejecutar el acuerdo y la resolución definitiva sobre los resultados de la evaluación periódica o permanente, emitida por el Pleno del Consejo de la Magistratura.
- e) Otros inherentes al proceso de evaluación.

**Artículo 9. (Comisión de evaluación).**- Será designada por el Pleno del Consejo de la Magistratura, estará dirigida por la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón Judicial, y tendrán como obligaciones:

- a) Realizar la evaluación de juezas y jueces disciplinarios, aplicando los formularios en base a los parámetros establecidos en el presente reglamento.
- b) Calificar los formularios de evaluación.
- c) Documentar el proceso de evaluación formando una carpeta individual que contenga los documentos de los actuados revisados.
- d) Calificar los méritos y deméritos.
- e) Sistematizar el cuadro general del informe final de resultados en base a los informes remitidos por cada distrito y remitirá la Dirección Nacional de Recursos Humanos, para la emisión del acuerdo y/o resolución por el Pleno del Consejo de la Magistratura.
- f) Resolver otras circunstancias emergentes del proceso para su operativización.

## TÍTULO II

### EVALUACIÓN PERIÓDICA

#### CAPÍTULO I

#### EVALUACIÓN PERIÓDICA Y PARÁMETROS

**Artículo 10. (Evaluación periódica).**- Se realizará a partir de los cuatro años computables desde su ingreso al Órgano Judicial. Los resultados de la evaluación determinarán la permanencia o cesación en el cargo.

**Artículo 11. (Parámetros y calificación).**- El proceso de evaluación tomará en cuenta los siguientes parámetros:

- a) Gestión de despacho disciplinario.
- b) Valoración de méritos.
- c) Deméritos.
- d) Evaluación psicológica.

Nº	PARÁMETROS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
----	--------------------------	--------------



	<p>Disciplinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% sin nulidades (20 puntos)</li> <li>- El 10% o menos de nulidades (10 puntos)</li> <li>- El 20% o menos de nulidades (5 puntos)</li> <li>- Más del 20% de nulidades (0 puntos)</li> </ul>	
	<p>Verificar el cumplimiento de plazos procesales de las últimas cuatro gestiones. (Se revisará 20 expedientes de la gestión de evaluación, para el control de plazos se tomará en cuenta los reglamentos aplicables).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada expediente revisado con cumplimiento de plazos tendrá valor de 1 punto, hasta llegar al máximo de 20 puntos.</li> </ul>	<b>20</b>
	<p>Verificar <b>la duración</b> del proceso disciplinario en <b>20</b> expedientes correspondientes al periodo evaluable. (Se tomará en cuenta el plazo <b>razonable</b> de <b>30</b> días para procesos con el Reglamento Acuerdo 109/2015 y 45 días para procesos llevados con los anteriores reglamentos Acuerdos 165/2012 y 75/2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada expediente revisado con duración de plazos razonables tendrá un valor de 1 punto, hasta llegar al máximo de 20 puntos.</li> </ul>	<b>20</b>
<b>SUB TOTAL</b>	<b>80</b>	

## SECCIÓN II

### VALORACIÓN DE MÉRITOS

**Artículo 13. (Méritos).**-La valoración por méritos de las juezas o jueces disciplinarios representa veinte **(20) puntos**. Para la calificación de méritos se utilizarán formularios con los indicadores correspondientes.

**Artículo 14. (Escalafón judicial).**-

**I.** La recopilación de información para la evaluación de méritos tendrá como fuente de información el Escalafón Judicial.

II. Las y los jueces son responsables de actualizar constantemente el escalafón judicial, con sus documentos personales respaldatorios (académicos, capacitación, actualización, etc.), para su registro.

**Artículo 15. (Criterios para la evaluación de méritos).**- Se tomarán en cuenta los siguientes parámetros:

Nº	INDICADORES	CALIFICACIÓN
1	<p>Doctorado (20), Maestría (12), o Diplomado o Especialidad (5), por cada diplomado o especialidad en el área del Derecho, obtenidos dentro del periodo evaluable, los cuales serán considerados por una sola vez, excepto el diplomado o especialidad que podrá computarse hasta 2 como máximo.</p> <p>Solo se tomará en cuenta el título de mayor jerarquía.</p> <p>Certificados de asistencia a seminarios, cursos, talleres, conferencias, etc., relacionada al área del derecho, realizada por otras instancias, obtenidos dentro del periodo evaluable. (Cada 30 horas acumuladas será equivalente a un punto) hasta un máximo de 10 puntos.</p> <p>Los 10 puntos serán sumatorios a los anteriores, hasta el máximo de 20 puntos.</p>	20
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>

### SECCIÓN III

#### DEMÉRITOS

**Artículo 16. (Deméritos).**- Se entiende por deméritos a la acción negativa de la jueza o juez disciplinario durante el desarrollo de sus funciones. La valoración de deméritos restará a la suma total obtenida; se tomará en cuenta únicamente los deméritos registrados en el período a evaluar. Para la calificación de deméritos se utilizarán formularios con los indicadores correspondientes.

**Artículo 17. (Escalafón judicial).**- La recopilación de información para la evaluación de deméritos tendrá como fuente de información el Escalafón Judicial y Sala Disciplinaria.

**Artículo 18. (Indicadores de deméritos).**- El parámetro correspondiente a deméritos, está integrado por los siguientes indicadores, con su propio valor asignado.

Nº	CRITERIOS	RESTA DE PUNTAJE
1	Resultado no satisfactorio de la evaluación permanente.	(- 5)

2	<p>Sanciones disciplinarias por faltas y contravenciones administrativas leves y graves, establecidas en el Reglamento Específico de Administración de Personal, se calificará de acuerdo a la siguiente escala:</p> <p><b>a) Faltas leves.-</b> 1 punto por cada sanción en proceso administrativo disciplinario ejecutoriado.</p> <p><b>b) Faltas graves.-</b> 2 puntos por cada sanción en proceso administrativo disciplinario ejecutoriado.</p>	
3	Excusas declaradas ilegales en las últimas cuatro gestiones. 2 puntos por excusa.	
4	Recusaciones declaradas ilegales o revocadas en las últimas cuatro gestiones. (Verificación en la Sala Disciplinaria) 2 puntos por recusa.	
5	Llamadas de atención. 0,5 puntos cada una.	
6	Denuncias rechazadas que en apelación fueron revocadas o anuladas, 0,5 por resolución revocada o anulada.	

#### SECCIÓN IV

#### PRUEBA PSICOLÓGICA

##### Artículo 19. (Prueba psicológica).-

- R*
- I. La prueba psicológica tiene la finalidad de verificar si cumple el perfil de jueza o juez disciplinario.
  - II. La aplicación de la evaluación psicológica podrá realizarse mediante contratación, invitación y/o suscripción de convenios institucionales con instancias públicas y/o privadas que cuenten con especialistas del área.

##### Artículo 20. (Resultados).-

- R*
- I. Los resultados de la prueba psicológica serán valorados por el Pleno del Consejo de la Magistratura, al momento de la designación, tomando en cuenta los resultados de:
    - a. Recomendable.
    - b. Recomendable con reparos.
    - c. No recomendable.
  - II. Los resultados de la prueba psicológica no son impugnables, son de carácter reservado y no podrán ser utilizados con otro fin ajeno al proceso de evaluación.

#### SECCIÓN V

## AUSENCIA DEL EVALUADO E IMPUGNACIÓN

### Artículo 21. (Ausencia de la o el evaluado).-

- I. La ausencia en el proceso de evaluación de la evaluada o evaluado, no será causal de nulidad del mismo, sin embargo, cuando obstaculice o impida la verificación de la documentación e información, su conducta será reportada a las instancias pertinentes.
- II. La concurrencia a la evaluación psicológica es obligación de las juezas y los jueces disciplinarios, por lo que su ausencia injustificada implicará una renuncia tácita al cargo.

### Artículo 22. (Impugnación).-

- I. Las y los evaluados podrán impugnar el resultado final de la evaluación, ante la comisión de evaluación, dentro del término de 24 horas de haberse publicado en el tablero de la institución.
- II. Podrán impugnar únicamente el resultado de la sumatoria total de la calificación.
- III. La comisión de evaluación resolverá las impugnaciones, cuyos resultados serán publicados y notificados a los interesados a través del tablero de la institución, en el plazo de 24 horas.
- IV. El resultado de la impugnación no admite recurso ulterior.

## CAPÍTULO II

### RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA

**Artículo 23. (Resultados de la evaluación).-** La evaluación periódica al desempeño, determinará una calificación positiva o negativa.

**Artículo 24. (Evaluación positiva).-** Se considera evaluación positiva a los puntajes iguales o mayores a 71 puntos y tienen como efecto la permanencia en su cargo.

**Artículo 25. (Evaluación negativa).-** Se considera evaluación negativa a los puntajes menores a 71 puntos, tiene como efecto la cesación del cargo.

**Artículo 26. (Remisión de resultados).-**

- I. La Dirección Nacional de Recursos Humanos, remitirá al Pleno del Consejo de la Magistratura, los resultados obtenidos de la evaluación a juezas y jueces disciplinarios, sistematizado por distritos en el cuadro final de calificaciones.
- II. El Pleno del Consejo de la Magistratura, en conocimiento del informe y cuadro final de calificaciones, aprobará mediante acuerdo el cierre del proceso, disponiendo que la Dirección Nacional de Recursos Humanos, ejecute los resultados individuales, respecto de la permanencia en el cargo en caso de evaluación positiva, o su cesación, en caso de evaluación negativa.

## TÍTULO III

### EVALUACIÓN PERMANENTE

## CAPÍTULO I

### FINALIDAD, PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN Y RESULTADOS

**Artículo 27. (Evaluación permanente).**- La evaluación permanente tendrá por objeto determinar el grado de cumplimiento de funciones de las juezas y jueces disciplinarios en términos de eficiencia, será programada una vez al año.

**Artículo 28. (Finalidad).**- La evaluación permanente tiene las siguientes finalidades:

- 1) Determinar la continuidad en el cargo de los jueces disciplinarios, en caso de obtener resultado positivo en la evaluación.
- 2) Recomendar la capacitación de los jueces disciplinarios en los parámetros en los que se identifiquen necesidades o debilidades en el ejercicio de sus funciones, en caso de obtener resultado negativo en la evaluación.
- 3) De persistir el resultado no satisfactorio de la evaluación permanente por dos veces consecutivas o discontinuas dentro de cada evaluación periódica, el Pleno del Consejo del Magistratura, dispondrá la cesación de funciones, sin recurso ulterior.

**Artículo 29. (Parámetros de calificación).**- La evaluación permanente se calificará sobre 100 puntos, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a) Gestión de despacho disciplinario.

Nº	PARÁMETROS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
1	Gestión de despacho disciplinario	100 puntos
<b>TOTAL GENERAL</b>		100

R

## SECCIÓN I

### GESTIÓN DE DESPACHO



**Artículo 30. (Gestión de despacho).**- El parámetro de gestión de despacho disciplinario tendrá una valoración de 100 puntos y será calificado de acuerdo a los siguientes indicadores:

CRITERIOS	INDICADORES	CALIFICACIÓN
<b>SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE DESPACHO</b>	Supervisión al personal de apoyo. (Libros al día, llenado de denuncias verbales, ingreso de despacho)	10
	Verificación de citaciones y notificaciones dentro de plazos de razonabilidad.	10
	Verificación de ingreso de antecedentes	20

	disciplinarios sancionatorios ejecutoriados al sistema CERBERO-D (Observar en el sistema informático).	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>40</b>
<p><b>- CARGA DISCIPLINARIA,</b></p> <p><b>- NULIDADES,</b></p> <p><b>- CUMPLIMIENTO DE PLAZOS PROCESALES Y DURACIÓN DEL PROCESO.</b></p> <p><b>- LLAMADAS DE ATENCIÓN</b></p> <p><b>- CRITERIOS DE RECHAZO Y OBSERVACIÓN A DENUNCIAS.</b></p>	<p>Verificar la cantidad de resoluciones definitivas emitidas en la última gestión, exceptuando resoluciones de rechazo. (Revisión en los libros de Tomas de Razón de acuerdo al número de causas ingresadas por gestión)</p> <p>Sujeto a los parámetros óptimos de resolución de causas determinadas por la Unidad Nacional de Políticas de Gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al 100% de causas resueltas. (15 puntos)</li> <li>- Al 75% de causas resueltas.(10 puntos)</li> <li>- Al 65% de causas resueltas.(5 puntos)</li> <li>- Menos de 65%. (0 puntos).</li> </ul>	<b>15</b>
	<p>Verificar la cantidad de nulidades determinadas por la Sala Disciplinaria en la última gestión del periodo evaluable. (Revisión de libros de Tomas de Razón, Ej. Nulidades de obrados simples, con llamadas de atención a jueces y sanciones pecuniarias). La calificación se realizará en función al porcentaje de causas ingresadas a la Sala Disciplinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% sin nulidades (15 puntos)</li> <li>- El 10% o menos de nulidades (10 puntos)</li> <li>- El 20% o menos de nulidades (5 puntos)</li> <li>- Más del 20% de nulidades (0 puntos)</li> </ul>	<b>15</b>
	<p>Verificar el cumplimiento de plazos procesales de la última gestión. (Se revisará 15 expedientes, seleccionados al azar, para el control de plazos se tomará en cuenta los reglamentos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada expediente revisado con cumplimiento de plazos tendrá un valor de 1 punto, hasta llegar al máximo de 15</li> </ul>	<b>15</b>

	puntos.	
	<p>Verificar <b>la duración</b> del proceso disciplinario en <b>15</b> expedientes correspondientes a la última gestión evaluable. (Se tomará en cuenta el plazo <b>razonable</b> de <b>30</b> días para procesos con el reglamento Acuerdo 109/2015 y 45 días para procesos llevados con los anteriores reglamentos correspondientes a los acuerdos 165/2012 y 75/2013.</p> <p>- Cada expediente revisado con duración de plazos razonables tendrá un valor de 1 punto, hasta llegar al máximo de 15 puntos.</p>	<b>15</b>
	Llamadas de atención escritas, 0,5 puntos cada una.	
	Denuncias rechazadas, que en apelación fueron revocadas o anuladas, 0,5 por cada resolución revocada o anulada.	
<b>SUB TOTAL</b>		<b>100</b>

## SECCIÓN II

### DEMÉRITOS

*R* **Artículo 31. (Deméritos).**- Se entiende por deméritos a la acción negativa de la jueza o juez disciplinario durante el desarrollo de sus funciones, que restará puntaje a la suma total obtenida en la evaluación permanente; se tomará en cuenta únicamente los deméritos registradas en el período a evaluar. Para la calificación de deméritos se utilizarán formularios con los indicadores correspondientes.

*R* **Artículo 32. (Escalafón judicial).**- La recopilación de información para la evaluación de deméritos tendrá como fuente de información el Escalafón Judicial y Sala Disciplinaria. *Q*

*R* **Artículo 33. (Indicadores de deméritos).**- El parámetro correspondiente a deméritos, está integrado por los siguientes indicadores, con su propio valor asignado.

Nº	CRITERIOS	RESTA DE PUNTAJE
<b>1</b>	Sanciones disciplinarias por faltas y contravenciones administrativas leves y graves, establecidas en el Reglamento Específico de Administración de Personal,	

	se calificará de acuerdo a la siguiente escala: <b>a) Faltas leves.-</b> 1 punto por cada sanción en proceso administrativo disciplinario ejecutoriado. <b>b) Faltas graves.-</b> 2 puntos por cada sanción en proceso administrativo disciplinario ejecutoriado.	
2	Excusas declaradas ilegales en la gestión evaluable. 1 punto por excusa.	
3	Recusaciones declaradas ilegales en la gestión evaluable. (Verificación en la Sala Disciplinaria. 1 punto por recusa.	

### SECCIÓN III

#### AUSENCIA DEL EVALUADO E IMPUGNACIÓN

**Artículo 34. (Ausencia de la o el evaluado).**- La ausencia en el proceso de evaluación de la evaluada o evaluado, no será causal de nulidad del mismo, sin embargo, cuando obstaculice o impida la verificación de la documentación e información, su conducta será reportada a las instancias pertinentes.

**Artículo 35. (Impugnación).**-

- I. Las y los evaluados podrán impugnar el resultado final de la evaluación, ante la comisión de evaluación, dentro del término de 24 horas de haberse publicado en el tablero de la institución.
- II. Podrán impugnar únicamente el resultado de la sumatoria total de la calificación.
- III. La comisión de evaluación resolverá las impugnaciones, cuyos resultados serán publicados y notificados a los interesados a través del tablero de la institución, en el plazo máximo de 24 horas.

**Artículo 36. (Recurso Jerárquico).**- El resultado de la impugnación, podrá ser recurrido mediante recurso jerárquico, el mismo que será resuelto por el Pleno del Consejo de la Magistratura, conforme a la normativa.

### CAPÍTULO II

#### RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE

**Artículo 37. (Resultados de la evaluación).**- La evaluación permanente al desempeño merecerá una calificación satisfactoria/no satisfactoria.

**Artículo 38. (Evaluación satisfactoria).**- Se considera evaluación satisfactoria a los puntajes iguales o mayores a 71 puntos, tiene como efecto la continuidad en el cargo.

**Artículo 39. (Evaluación no satisfactoria).**- Se considera evaluación no satisfactoria a los puntajes menores a 71 puntos, tendrá los siguientes efectos:

- a) Recomendar la capacitación de jueces disciplinarios en los parámetros en los que se identifiquen debilidades en el ejercicio de sus funciones.
- b) Se considera como demérito dentro la evaluación periódica.
- c) Disponer la cesación de funciones por resultado "insatisfactorio" por dos veces consecutivas de evaluación al desempeño permanente.

**Artículo 40. (Remisión de resultados).-**

- I. La Dirección Nacional de Recursos Humanos, remitirá al Pleno del Consejo de la Magistratura los resultados obtenidos de la evaluación permanente a juezas y jueces disciplinarios, sistematizado por distritos en el cuadro final de calificaciones.
- II. El Pleno del Consejo de la Magistratura, en conocimiento del informe y cuadro final de calificaciones, emitirá mediante acuerdo de cierre del proceso y aprobado los resultados del mismo.
- III. La Dirección Nacional de Recursos Humanos a través de las o los encargados de Distrito del Consejo de la Magistratura, notificarán a las juezas y jueces disciplinarios evaluados y ejecutarán la decisión asumida por el Pleno del Consejo de la Magistratura.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**ÚNICA.-** A los efectos de la primera evaluación periódica a los jueces disciplinarios en actual ejercicio, no se aplicará el parámetro señalado en el indicador 1 del art. 18 del presente Reglamento.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** Por necesidad institucional de operatividad el Consejo de la Magistratura, podrá realizar modificaciones del presente reglamento mediante Acuerdo del Pleno del Consejo de la Magistratura.

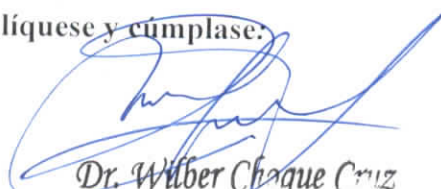
**Segunda.-** El presente reglamento entra en vigencia a partir del presente acuerdo del Pleno del Consejo de la Magistratura.


**SEGUNDO.-** Se encomienda a la Sala Disciplinaria y la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, velar por el cumplimiento del presente Acuerdo.

Es acordado en la ciudad de Sucre, en la Sala de Reuniones del Consejo de la Magistratura, a los seis días del mes de octubre del año dos mil dieciséis.

**Regístrese, publíquese y cúmplase:**

  
Abog. Wilma Mamani Cruz  
CONSEJERA DE LA MAGISTRATURA  
ORGANO JUDICIAL DE BOLIVIA

  
Dr. Wilber Choque Cruz  
PRESIDENTE  
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

  
Dr. Roger Gonzalo Triveño Herbas  
DECANO  
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA  
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA