

ACUERDO N° 040/2020
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

VISTOS: La necesidad de aprobar el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE APOYO JUDICIAL CONCILIADORAS Y CONCILIADORES DEL ÓRGANO JUDICIAL, la competencia asignada al Consejo de la Magistratura conforme lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, la Ley del Órgano Judicial, disposiciones conexas, sus antecedentes y,

CONSIDERANDO I. Que, el art. 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"*; concordante con el art. 164. I y III de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, además con facultades en materia de recursos humanos como prevé el art. 183. IV, de la misma ley.

Que, el art. 15. I de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, señala que: *"El Órgano Judicial sustenta sus actos y decisiones en la Constitución Política del Estado, leyes y reglamentos, respetando la jerarquía normativa y distribución de competencias establecidas en la Constitución. En materia judicial la Constitución se aplicará con preferencia a cualquier otra disposición legal o reglamentaria. La ley especial será aplicada con preferencia a la ley general"*.

Que, el art. 183. IV núm. 12, de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, dispone que es atribución del Consejo de la Magistratura: *"Establecer anualmente las políticas y lineamientos generales de planificación en el área de recurso humanos y del sistema de carrera judicial, en función a las necesidades y requerimientos del Órgano Judicial"*.

Que, el art. 83 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial señala: *"(COMPOSICIÓN). Son servidoras o servidores de apoyo judicial: **1. La conciliadora o el conciliador; 2. La secretaria o el secretario; 3. La o el auxiliar; y 4. La o el oficial de diligencias"***.

Que, el art. 88 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial señala: *"(DESIGNACIÓN Y PERÍODO DE FUNCIONES). **I.** La designación de la conciliadora o el conciliador deberá ser hecha por el Consejo de la Magistratura, en base a concurso de méritos y examen de competencia. **II.** La conciliadora o el conciliador ejercerá sus funciones por cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido solo por otro periodo similar, previas las evaluaciones de desempeño realizada por el Consejo de la Magistratura".*

Que, el art. 183. IV. 10, de la Ley N° 025 del Órgano Judicial señala: *"Disponer la cesación de las o los servidores de apoyo judicial, administrativos y auxiliares, por insuficiente evaluación de desempeño"*

Que, el art. 215. III de la Ley N° 025 del Órgano Judicial señala: *"El Consejo de la Magistratura, aprobará el reglamento que regule el sistema de ingreso a la carrera judicial, estabilidad, evaluación, promoción, traslados y permutas, suspensión y destitución de juezas y jueces, y las y los vocales. Igualmente, aprobará un reglamento para normar el desempeño de los funcionarios auxiliares y de apoyo del Órgano Judicial".*

Que, producto de la promulgación de la Ley N° 439 del Código Procesal Civil, el Consejo de la Magistratura, asumió un rol importante en la implementación de la mencionada Ley, es así que mediante Acuerdo N° 022/2014 de 18 de febrero, aprobó el Plan de Implementación de la Ley N° 439 del Código Procesal Civil, mismo que contempla el régimen de conciliación.

Que, **Sala Plena del Consejo de la Magistratura mediante Acuerdo N° 60/2018, aprueba el "REGLAMENTO DE EVALUACIÓN Y PERMANENCIA A CONCILIADORES A NIVEL NACIONAL"**, que tiene como objeto *"Regular el procedimiento de Evaluación Periódica y Permanente, respecto al desempeño de las funciones ejercidas a nivel nacional por los Conciliadores"*

CONSIDERANDO II. Que, el Informe Técnico U.N.E.P./CM N° 013/2020, emitido por los profesionales de Evaluación de Personal de la Jefatura de la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón del Consejo de la Magistratura, refleja la necesidad de modificar el Reglamento de Evaluación y Permanencia a Conciliadores a Nivel Nacional aprobado mediante Acuerdo N° 60/2020, señalando el siguiente argumento: *"toda vez que el mencionado Reglamento realiza una evaluación que en parte está destinada a medir el conocimiento y no así el desempeño tal como manda la Ley N° 025 del Órgano Judicial en su art. 88. II"*.

Que, INFORME LEGAL UNAJ/CM N° 04/2020, emitido por la Jefatura Nacional de Asesoría Jurídica del Consejo de la Magistratura, señala: *"Que de acuerdo al análisis de la revisión extraída al Reglamento de Evaluación y Permanencia a Conciliadores a Nivel Nacional se identifica varios aspectos que están fuera de contexto legal y no tiene relación con el objeto del reglamento, por ello es de urgente necesidad la modificación total del mencionado Reglamento Aprobado mediante Acuerdo 60/2018, recomienda la modificación del reglamento adecuando en la dimensión justa a la Ley del Órgano Judicial, con la finalidad de obtener un Reglamento práctico en relación la ley"*.

Que, Sala Plena del Consejo de la Magistratura, conforme las atribuciones y competencias constitucionales y legales establecidas; en fecha 29 de enero de 2020, ha resuelto abrogar al Acuerdo N° 60/2018, que aprueba el Reglamento de Evaluación y Permanencia a Conciliadores a Nivel Nacional, por ser contradictoria a la Ley N° 025 del Órgano Judicial.

Que, conforme las atribuciones y competencias constitucionales y legales establecidas para Sala Plena del Consejo de la Magistratura y con la finalidad de contar con normas reglamentarias adecuadas a la Ley N° 025 del Órgano Judicial, debe tomar decisiones que permita contar con reglamentos para encarar los desafíos emergentes del rol institucional con respecto al desafío de administrar una justicia plural acorde a los desafíos del Estado Plurinacional de Bolivia.

POR TANTO: La Sala Plena del Consejo de la Magistratura, en uso de sus atribuciones contenidas en el art. 182. 1. 3 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial modificado por el art. 2 de la Ley N° 929 y demás disposiciones constitucionales y legales.

ACUERDA:

Primero. - Aprobar EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE APOYO JUDICIAL CONCILIADORAS Y CONCILIADORES DEL ÓRGANO JUDICIAL

JUDICIAL, conforme el contenido literal que se transcribe a continuación, más el anexo de formularios:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE APOYO JUDICIAL CONCILIADORAS Y CONCILIADORES DEL ÓRGANO JUDICIAL

TÍTULO I GENERALIDADES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. (OBJETO).- El objeto del presente reglamento, es regular el procedimiento de Evaluación Periódica y Permanente, respecto al desempeño de las funciones ejercidas las conciliadoras y conciliadores del Órgano Judicial.

ARTÍCULO 2. (BASE LEGAL).- Constituye la base legal el art. 195 numeral 4 de la Constitución Política del Estado, arts. 65, 66, 88, 89 y 183. IV numeral 9 de la Ley del Órgano Judicial, arts. 234, 235, 236 y 237 de la Ley 439 Código Procesal civil, y arts. 6 y 7 del protocolo de aplicación del Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 3. (ALCANCE).- Se encuentran comprendidos dentro del presente reglamento, las conciliadoras y conciliadores del Órgano Judicial.

CAPÍTULO II DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 4. (RESPONSABILIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN).- La evaluación al desempeño judicial de conciliadoras y conciliadores del Órgano Judicial, es responsabilidad del Consejo de la Magistratura a través de la Dirección Nacional de Recursos Humanos y la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón.

ARTÍCULO 5. (COMISIÓN DE EVALUACIÓN).- El Consejo de la Magistratura, a través de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, conformará las comisiones distritales de Evaluación, de acuerdo a la necesidad en cada Distrito Judicial.

ARTÍCULO 6. (MODALIDADES DE LA EVALUACIÓN).- Existen dos modalidades de evaluación:

- 1. La Evaluación Permanente.**- Comprenderá la evaluación al desempeño, teniendo por finalidad determinar el mejor desempeño de funciones de los conciliadores a través del fortalecimiento de sus capacidades y aptitudes.
- 2. La Evaluación Periódica.**- Se aplicará antes del cumplimiento del periodo de funciones computables a partir del ingreso al Órgano Judicial hasta la fecha de la evaluación y tiene por finalidad medir su desempeño durante el periodo de funciones.

ARTÍCULO 7. (FORMULARIOS DE EVALUACIÓN).-

Para la Evaluación Permanente y Periódica, se aplicarán "Formularios de Evaluación al

Desempeño", donde se registrará la información evaluable, tomando en cuenta los parámetros establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 8. (REGISTRO DE LA EVALUACIÓN).- La información generada en el proceso de evaluación al desempeño, será registrado en el Sistema de Escalafón Judicial – SINAES por los profesionales del área de Evaluación del Consejo de la Magistratura.

TÍTULO II EVALUACIÓN PERIÓDICA Y PERMANENTE

CAPÍTULO I FINALIDAD Y PARÁMETROS

ARTÍCULO 9.- (FINALIDAD).- Tiene por finalidad, medir el desempeño de sus funciones en el cumplimiento de sus obligaciones y atribuciones y determina las necesidades de capacitación y fortalecimiento, así como la posibilidad de ser reelegido por otro periodo o la cesación de funciones.

ARTÍCULO 10. (PROGRAMACIÓN DE EVALUACIÓN).- Las evaluaciones serán programadas por la Dirección Nacional de Recursos Humanos y/o ante la solicitud de cualquier autoridad del Consejo de la Magistratura, previa autorización de Sala Plena.

ARTÍCULO 11. (PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN).- Los parámetros para las evaluaciones al desempeño son:

Nro.	PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE ASIGNADO
1	Coordinación de trabajo en juzgados	20
2	Evaluación a conocimientos generales	20
3	Evaluación cuantitativa	40
4	Asistencia a la fuente laboral	10
5	Méritos, posgrados y calificación de evaluación permanente igual o mayor a 90 puntos	10

La calificación sumará un total de cien (100) puntos. Cada parámetro se manejará como una etapa del proceso, y se podrán calificar simultáneamente por las comisiones evaluadoras.

TÍTULO 12. (RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN).- Los resultados de la calificación son:

1. Será **positiva** cuando el Conciliador evaluado, obtenga un puntaje igual o mayor a los setenta (70) puntos sobre un total de cien (100).
2. Será **negativa**, cuando el Conciliador obtenga un puntaje menor a los setenta (70) puntos sobre un total de cien (100).

CAPÍTULO II DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 13. (EVALUACIÓN PERMANENTE.). - Se aplicará conforme a lo dispuesto por la Ley N°025 del Órgano Judicial, a iniciativa o solicitud de cualquier autoridad del Consejo de la Magistratura, previa autorización de Sala Plena.

ARTÍCULO 14. (RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE).-

- I. El resultado positivo siendo el caso que el evaluado obtenga una nota igual o mayor a noventa (90) puntos se le emitirá una "Certificación" desde la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, mismo que será valorado como mérito con tres (3) puntos.
- II. El resultado negativo de evaluación permanente tendrá los siguientes efectos:
 1. La primera evaluación con resultado negativo merecerá capacitación y fortalecimiento en las falencias evidenciadas.
 2. La segunda evaluación con resultado negativo, se registrará como demérito en la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón, obteniendo una calificación de menos tres (3) puntos, restando puntaje en la evaluación periódica.

CAPÍTULO III DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA

ARTÍCULO 15. (EVALUACIÓN PERIÓDICA.).- Deberá ser aplicada para los servidores que se encuentren próximos a cumplir su periodo de funciones de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 025 del Órgano Judicial.

ARTÍCULO 16. (RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA).-

- I. El resultado positivo de la evaluación periódica, tendrá como efecto la posibilidad de poder ser reelegido por otro periodo similar.
- II. En caso de que el evaluado obtenga una nota igual o mayor a noventa (90) puntos se le emitirá una "Certificación".
- III. El resultado negativo de la evaluación periódica tendrá como efecto el cese de funciones del conciliador.

CAPÍTULO IV PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN

ARTÍCULO 17. (DESARROLLO DE LOS PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN).- Los parámetros para las evaluaciones al desempeño son: evaluación por el o sus inmediatos superiores, evaluación de conocimientos generales, méritos y asistencia; cuya calificación sumará un total de cien (100) puntos, pudiendo descontarse por deméritos hasta un máximo de menos veinte (-20) puntos.

N°	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN ASIGNADA	MEDIDAS
----	------------	-----------------------	---------

1	EVALUACIÓN POR EL O LOS INMEDIATOS SUPERIORES DONDE DESEMPEÑA FUNCIONES	Se calificara sobre un total de veinte (20) puntos	Los inmediatos superiores, tomara en cuenta: - Coordinación - Celeridad - Claridad de las actas
2	EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS GENERALES	Se calificará sobre veinte (20) puntos	<p>Temario de la evaluación. -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Estado - Ley No. 025 - Protocolo de Aplicación del Código Procesal Civil - Ley N° 1178 - Código Procesal Civil <p>Procedimiento de examen. -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se desarrollará de forma presencial o virtual. - El Cuestionario contendrá diez (10) preguntas, cada una tendrá un valor de dos (2) puntos haciendo un total de veinte (20) puntos. - El cuestionario será seleccionado del banco de preguntas existente en el sistema informático del Consejo de la Magistratura, mismas que serán sorteadas de forma aleatoria en presencia del Notario de Fe Pública. <p>Procedimiento de calificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los exámenes serán calificados inmediatamente después de ser resueltos. - Las notas serán publicadas con la calificación final.
3	EVALUACIÓN CUANTITATIVA	<p>Se calificará sobre cuarenta (40) puntos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de obtener porcentaje igual o mayor a setenta y cinco 75% se le otorgará un valor de cuarenta (40) puntos; 2. En caso de obtener un porcentaje de 65% a 74% se le otorgara un valor de treinta (30) puntos; 3. En caso de obtener un porcentaje de 55% a 64% se le otorgara un puntaje de veinte (20) puntos; 4. En caso de obtener un porcentaje menor a 55% no se le otorgará ningún puntaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se tomará en cuenta los cuatro años de funciones de todas las conciliaciones ingresadas de en el periodo evaluable, restando los casos que fueron rechazas y/o desestimadas, siendo este el resultado total de conciliaciones ingresadas. • Se sumará las actas de conciliación total y parcial aprobadas por el juez; el resultado se tomará como parámetro de efectividad. • Se multiplicará el parámetro de efectividad por 100 y se dividirá entre el resultado total de conciliaciones ingresadas (Este resultado reflejará el porcentaje del trabajo desempeñado)
4	ASISTENCIA PUNTUAL Y PERMANENTE A SU FUENTE LABORAL.	Se calificará en base a la certificación efectuada por la Unidad de Recursos Humanos Sobre diez (10) puntos	<p>a. Asistencia sin atrasos durante la última gestión evaluable cinco (5) puntos.</p> <p>b. Asistencia sin falta y/o abandono, durante la última gestión evaluable cinco (5) puntos.</p>

5	MÉRITOS, POSTGRADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	Se calificará en base a los datos extraídos del SINAES sobre 10 puntos	<p>A) Se calificará, doctorado diez (10) puntos; maestría siete (7) puntos; especialidades cuatro (4) puntos; diplomados tres (3) puntos, hasta un máximo de diez (10) puntos.</p> <p>B) Certificados de asistencia y/o participación en seminarios, conferencias, simposios y otros, por un valor de un (0.5) punto, hasta un máximo de dos (2) puntos.</p> <p>C) felicitaciones dos puntos cinco (2.5) puntos, hasta un máximo de cinco (5) puntos.</p>
6	DEMERITOS	Se podrá descontar hasta veinte (-20) puntos de la calificación final	<p>a) El resultado negativo de una segunda evaluación permanente.</p> <p>b) La comisión de faltas disciplinarias leves o graves vigentes (debidamente ejecutoriadas)</p> <p>c) Memorandos de llamadas de atención.</p>

En caso del conciliador que trabaje con más de un juez, se realizará el llenado de los formularios por parte de cada inmediato superior, calificación de cuya sumatoria se obtendrá un promedio.

ARTÍCULO 18. (SANCIONES DISCIPLINARIAS).- Las sanciones disciplinarias ejecutoriadas, dentro del período evaluable, restará puntaje a la calificación final obtenida por el conciliador evaluado, de acuerdo a los siguientes indicadores:

- a) Menos cinco (5) puntos por cada falta leve, máximo hasta 4 faltas.
- b) Menos diez (10) puntos por cada falta grave, máximo hasta 2 faltas.

ARTÍCULO 19.- DEMÉRITOS. -

- a) Memorandos de severas llamadas de atención menos tres (3) puntos, máximo hasta 9 puntos.
- b) Memorandos de llamada de atención menos dos (2) máximo hasta 8 puntos.
- c) Segunda evaluación permanente negativa tendrá menos tres (3) puntos

TÍTULO III DE LA ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO I PROGRAMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 20. (PROGRAMACIÓN).- La programación para la evaluación ya sea permanente o periódica, comprenderá la elaboración del cronograma para la ejecución de la evaluación y estará a cargo de la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, a través de la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón.

ARTÍCULO 21. (COMUNICACIÓN DE LA EVALUACIÓN). -

- I. Las o los Encargados Distritales del Consejo de la Magistratura comunicarán sobre la programación de la evaluación permanente y periódica a las y los Presidentes de los Tribunales Departamentales de Justicia.
- II. Las y los Encargados Distritales serán los responsables a través de las Unidades de Recursos Humanos de notificar sobre la evaluación permanente o periódica a los conciliadores sujetos de evaluación, para su asistencia obligatoria el día, hora y lugar de realización de la evaluación, haciendo uso de los mecanismos electrónicos que correspondan.
- III. Las y los Encargados Distritales serán los responsables de dar estricto cumplimiento a los instructivos específicos sobre el tema de evaluación al desempeño, emanados de la Dirección Nacional de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

**CONFORMACIÓN Y FUNCIONES
DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN**

ARTÍCULO 22. (CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN). -

- I. La Dirección Nacional de Recursos Humanos, en coordinación con la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón y las Representaciones Distritales designará al personal de cada distrito encargado de llevar acabo las evaluaciones, previa aprobación de Sala Plena del Consejo de la Magistratura de acuerdo a la necesidad y situación de cada distrito.
- II. Por razones justificadas, la Dirección Nacional de Recursos Humanos o los Encargados Distritales, podrán integrar un número adicional de miembros a la Comisión de Evaluación, dependiendo del personal a ser evaluado.
- III. Ante la existencia de particularidades en diferentes Departamentos del País, la Comisión de Evaluación tomará las acciones que correspondan a efectos de solucionar cualquier situación no prevista en el presente reglamento, dejando constancia en acta.

ARTÍCULO 23. (FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN).- La Comisión de evaluación al desempeño de conciliadoras y conciliadores del Órgano Judicial del Consejo de la Magistratura, durante la ejecución y hasta la finalización de la evaluación, tendrá las siguientes funciones:

- a) Dar inicio de manera al proceso de evaluación al personal de apoyo judicial conciliadoras y conciliadores del Órgano Judicial.
- b) Explicar las características y forma del llenado del formulario de evaluación.
- c) Constatar la Cédula de Identidad de la o el evaluado.
- d) Calificar los formularios de evaluación, hasta su conclusión y firma del mismo.
- e) Garantizar la presencia e intervención de la o el Notario de Fe Pública, durante la apertura y cierre.
- f) Sistematizar el resultado en el cuadro de calificaciones y publicarlas en los mecanismos electrónicos que sean necesarios a efectos de que las y los

evaluados tomen conocimiento y ejerzan sus derechos en caso de pertinencia, en un plazo de 24 horas.

- g) Resolver las impugnaciones sólo en función a la sumatoria del puntaje final y otras eventualidades que se puedan presentar.
- h) Resguardar y escanear para su envío de manera digital y física los formularios de evaluación para su entrega a la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura.
- i) Elevar informe a la Dirección Nacional de Recursos Humanos, sobre el proceso de evaluación, adjuntando el cuadro de calificaciones.
- j) Asumir decisiones ante situaciones excepcionales no previstas en el presente reglamento.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 24. (RESULTADOS).-

- I.** La Dirección Nacional de Recursos Humanos, remitirá a Sala Plena del Consejo de la Magistratura, el informe con los resultados obtenidos en la evaluación.
- II.** Una vez aprobado el informe mediante Acuerdo por Sala Plena del Consejo de la Magistratura, corresponderá el cierre del proceso de evaluación, disponiéndose lo que corresponda.
- III.** La Dirección Nacional de Recursos Humanos, remitirá el Acuerdo de cierre del proceso de evaluación a los Encargados de Distrito del Consejo de la Magistratura, para su notificación a los evaluados.

ARTÍCULO 25. (EFECTOS DE LA EVALUACIÓN).- Los efectos de la evaluación son los siguientes:

I. Evaluación permanente.

- a) Resultado positivo.** - Cuando la o el evaluado alcance una calificación igual o superior a setenta (70) puntos, continuará en sus funciones.
- b) Resultado negativo.** - Cuando la o el evaluado alcance una calificación inferior a setenta (70) puntos, corresponderá que se capacite en las carencias identificadas en la evaluación.

II. Evaluación periódica.

- a) Resultado positivo.** - Cuando la o el evaluado alcance una calificación igual o superior a setenta (70) puntos tendrá la posibilidad de ser renovado por otro periodo similar conforme a lo establecido en la Ley N° 025 del Órgano Judicial.
- b) El Resultado negativo.** - Cuando la o el evaluado alcance una calificación inferior a setenta (70) puntos, se procederá a su cesación de funciones, conforme establece el art. 23.8 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial.

ARTÍCULO 26. (AUSENCIA DE LOS EVALUADOS Y LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN).-

- I. Es obligación del conciliador someterse a los procesos de evaluación al desempeño programados por el Consejo de la Magistratura quienes no se presenten a la misma habiendo sido debidamente notificados precluirá el derecho a la evaluación:
- a) La inasistencia a la evaluación permanente se considera como evaluación negativa y severa llamada de atención y registro en el Sistema Nacional de Escalafón (SINAES).
 - b) La inasistencia de la o el conciliador a la evaluación periódica considerara como renuncia tácita a la posibilidad de una reelección por otro periodo similar en el cargo.
- II. La inasistencia injustificada de los Servidores Judiciales que conforman la comisión de evaluación serán sancionados conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Control de Personal.

ARTÍCULO 27. (IMPUGNACIÓN). -

- I. Las y los evaluados podrán impugnar los resultados finales de la evaluación dentro del plazo de 24 horas posteriores, computables desde la publicación de las calificaciones, en la página Web del Consejo de la Magistratura y a través de los medios electrónicos que vea necesarios, siendo las comisiones de evaluación con el cincuenta más uno por ciento de sus miembros quienes resuelvan las impugnaciones, mismas que serán resueltas en el plazo de 48 horas.
- II. Las resoluciones de las impugnaciones serán notificadas en tablero de la Secretaría de las Representaciones Distritales, en la página Web del Consejo de la Magistratura y a través de los medios electrónicos sin recurso ulterior.

DISPOSICIÓN FINALES

PRIMERA. - Se aprueba el presente Reglamento de Evaluación al Desempeño del Personal de Apoyo Judicial Conciliadoras y Conciliadores del Órgano Judicial y los instrumentos de evaluación elaborados por la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura.

SEGUNDA. - La Sala Plena del Consejo de la Magistratura, podrá realizar complementaciones, aclaraciones o modificaciones al presente reglamento, mediante acuerdo correspondiente.

TERCERA. - Cualquier situación no prevista en el proceso de evaluación, será analizada y resuelta por la Comisión de Evaluación al desempeño en su condición de autoridad responsable del proceso.

CUARTA. - Queda abrogada cualquier disposición anterior y contraria al presente reglamento.

QUINTA. - Se recomienda a la Dirección Nacional de Recursos Humanos, velar por el cumplimiento del presente reglamento.

SEXTA. -El presente reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente hábil de su aprobación.

ANEXOS:

FORMULARIO N° 01 CALIFICACIÓN

FORMULARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE CONCILIADORES DEL ÓRGANO JUDICIAL

I. IDENTIFICACIÓN DEL ASIENTO JUDICIAL O JUZGADO

.....

DEPARTAMENTO:

PROVINCIA:

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

.....

FACTORES DE EVALUACIÓN

III. COORDINACIÓN DE TRABAJO EN JUZGADOS.- CALIFICACIÓN DEL JUEZ	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE VEINTE (20) PUNTOS			
	Muy bueno :5	Bueno: 3	Insuficiente: 1	Calificación
1 ¿Las relaciones interpersonales de la o el conciliador con el personal jurisdiccional, son?				
2 ¿La o el conciliador, demuestra imparcialidad, transparencia y honestidad con los sujetos procesales en cumplimiento de sus funciones?				
3 ¿Las actas de conciliación redactadas por la o el conciliador no violan ninguna norma vigente?				
4 ¿Cómo califica el manejo de actas que realiza la o el conciliador?				

TOTAL.....

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.....

FECHA.....

IV. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO REALIZADA A LA O EL CONCILIADOR A CARGO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE VEINTE (20) PUNTOS

.....**PUNTOS**

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.....

FECHA.....

V. EVALUACIÓN CUANTITATIVA A CARGO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE CUARENTA (40) PUNTOS
PUNTOS

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.....

FECHA.....

VI. ASISTENCIA A SU FUENTE LABORAL CALIFICA EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE DIEZ (10) PUNTOS	
	CALIFICACIÓN CINCO (5) PUNTOS SIN ATRASOS	
	CALIFICACIÓN CINCO (5) PUNTOS SIN FALTAS	

TOTAL PUNTOS

VII. MÉRITOS, POSTGRADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 10 PUNTOS
Se tomara en cuenta doctorado diez (10) puntos, maestría siete (7) puntos, especialidad cuatro (4) puntos, diplomados tres (3) puntos, felicitaciones 2.5 hasta un máximo de dos (5) puntos, otros cursos 0.5 hasta un máximo de dos (2) puntos y el resultado positivo de una evaluación permanente mayor a 90 puntos obtendrá un puntaje de tres (3) puntos.	TOTAL..... PUNTOS

VIII. DEMÉRITOS (RESTA PUNTAJE AL TOTAL OBTENIDO DE LA CALIFICACIÓN)	DISMINUCIÓN DE PUNTAJE HASTA UN MÁXIMO DE MENOS VEINTE (20) PUNTOS
	calificación
1 Menos cinco (-5) puntos por cada falta leve	
2 Menos diez (-10) puntos por cada falta grave	
3 Menos cinco (-5) puntos por evaluación permanente negativa	
TOTAL..... PUNTOS	

I. DEMÉRITOS (RESTA PUNTAJE AL TOTAL OBTENIDO DE LA CALIFICACIÓN)	DISMINUCIÓN DE PUNTAJE HASTA UN MÁXIMO DE VEINTE (20) PUNTOS
	calificación
1 Menos cinco (5) puntos por cada falta leve	
2 Menos diez (10) puntos por cada falta grave	
TOTAL..... PUNTOS	

CALIFICACIÓN TOTAL OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN	TOTAL GENERALPUNTOS
---	----------------------------------

FIRME Y SELLO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

FECHA.....

Tercero. - Se encomienda a la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, el cumplimiento del presente Acuerdo.

Es acordado en la ciudad de Sucre, a los veintisiete días del mes de octubre del año dos mil veinte.

Nota. - El Consejero Dr. Omar Michel Durán, es disidente de la presente decisión de Sala Plena.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Abog. Gonzalo Alcón Aliaga
DECANO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA


Sr. Dolores Vargas Gómez Espada
PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA


Abog. J. Zulma Roque Cárdena
SECRETARIA PERMANENTE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ÓRGANO JUDICIAL