



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

NOMBRE	G.M. SISTEMA EVALUACION DE IDONEIDAD Y DESEMPEÑO JUDICIAL
TIPO	LEY
AUTOR	MOSSO, GUILLERMO
COAUTORES	
BLOQUE	DEMOCRATA
TEMA	CRÉASE EL SISTEMA JUDICIAL DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD Y DESEMPEÑO DE MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS EN EL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA, CARGO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

Nº DE EXPEDIENTE: 77999

FOJAS: 16 (DIECISEIS)

FECHA DE PRESENTACION: 19-06-2020



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Ponemos a consideración de la Honorable Cámara de Diputados el siguiente proyecto de Ley con el objeto de implementar un sistema para la **evaluación de desempeño e idoneidad de magistrados y funcionarios en el ámbito del Poder Judicial** de la Provincia de Mendoza, a cargo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

FUNDAMENTOS

Introducción

El hombre desde siempre viene buscando garantizar la permanencia y productividad de las distintas organizaciones que ha creado para el logro de sus objetivos. Diversas organizaciones políticas y económicas dan cuenta de este propósito inmanente al ser humano.

La evaluación de desempeño consiste en examinar el rendimiento laboral de una persona y compartir los resultados obtenidos, con el objeto de mejorar el potencial de su desarrollo. Es una herramienta de utilidad para mejorar los resultados de los recursos humanos de una organización.

La evaluación de desempeño de las organizaciones, fue una práctica extendida en una serie de industrias durante el siglo XX en el ámbito privado, sin que eso se haya desarrollado en el público.

Sin embargo, a mediados del siglo pasado, en los Estados Unidos, Suecia y Canadá y luego en Australia, Nueva Zelanda, los Países Bajos se comenzó a producir un cambio de paradigma en este último aspecto.

Si fue poniendo en agenda la consideración de que el Estado debe actuar de manera transparente y responsable, lo que implica la necesaria rendición de cuentas de sus actos.

Apareció el concepto de *accountability* dentro de la órbita estatal, junto a la introducción de conceptos de eficiencia, modernidad, servicios efectivos y, en general, se fue avanzando hacia un nuevo enfoque, orientando el accionar a la satisfacción del usuario.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

A partir de estos nuevos conceptos, se desarrolla la idea de que toda organización institucional de la cosa pública debe asignar prioridades, pues los recursos públicos son finitos, y se deben tomar decisiones acordes a esas prioridades.

De allí surge la necesidad de dar seguimiento de manera permanente a las acciones desarrolladas, la evaluación de los resultados obtenidos y los medios utilizados para alcanzarlos, debiendo rendir cuentas cada funcionario. Se combina la funcionalidad de los responsables de la definición y establecimiento de políticas públicas, y sus ejecutores.

La situación en Latinoamérica.

Latinoamérica no se quedó atrás en estos cambios, y fue introduciendo una serie de reformas estratégicas que se vinculan con cinco elementos claves:

- i) la *eficiencia* (reducción de costos para la producción de bienes y servicios, la mejora de la calidad de estos bienes y servicios y la ampliación de la cobertura)
- ii) la *rendición de cuentas*, para que el Estado y los funcionarios asuman su responsabilidad en cuanto a las funciones que cumplen;
- iii) la *reestructuración del presupuesto*, buscándose optimizar el uso de los recursos públicos y modernizar los ingresos públicos y ampliar la base tributaria;
- iv) el *mejor desempeño* de los recursos humanos, tendiéndose a la mejora de los procesos de selección, formación y capacitación de los funcionarios públicos, e incentivar la reforma del sistema de incentivos para garantizar que los beneficios sean otorgados, tomando como criterio fundamental la eficiencia y la calidad del trabajo.
- v) la *modernización institucional*, para alcanzar una cultura de la eficiencia pública que responda al énfasis en los procesos, en los resultados y en la calidad del servicio a los usuarios.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Todo esto exige estructurar mejores procesos para la toma de decisiones y contar con mayor información de calidad, teniendo en cuenta las dificultades y fortalezas que podemos encontrar en la institución.

Lo trascendente de este proceso que venimos describiendo es que exista en la agenda de cambios que se plantean en los Estados la necesidad de promover esa **nueva cultura del servicio público orientada y enfocada hacia al usuario**, bajo el supuesto de la *rendición de cuentas* y con *transparencia*, para que la población tenga acceso a la información sobre la manera en que se asignan y utilizan los recursos públicos. Unos Estados serán más efectivos que otros en conseguir esos resultados, pero es importante que sea un propósito a lograr y que esté presente en la agenda pública.

Esto es necesario ya que en nuestras instituciones públicas no ha existido una cultura de planeamiento y evaluación por resultados, ni a nivel de las políticas públicas y menos aún a nivel de personal para verificar el desenvolvimiento laboral de los agentes estatales en función de su rol institucional.

En cuanto a la *ausencia del planeamiento* y elaboración de *políticas positivas*, debemos señalar que estos conceptos implican la necesidad de estructuración de un sistema de presupuesto en donde solo se reproduce automáticamente las asignaciones de manera anual, sin reflejarse las prioridades ni estructurarse metas para evaluar el desempeño de la gestión pública.

En cuanto a la *ausencia de sistemas de carrera pública* y los límites en el desarrollo de un modelo de gestión que debe ser el marco general en el que se lleva adelante una metodología de evaluación del desempeño laboral, marcan una característica que es la causa de los escasos resultados en la efectividad del Estado para asumir sus responsabilidades y de los bajos niveles de confianza institucional que se tiene en general en nuestra región.

Lineamientos que deben contener las evaluaciones

Frente a los principios que venimos indicando, surge que la evaluación del desempeño busca afianzar el *vínculo de la persona a la función que desempeña*, analizando las fortalezas y debilidades. Esto es una importante herramienta para estructurar programas de entrenamiento o capacitación de las personas.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Se trata de obtener una robusta base informativa que permita priorizar los recursos con que cuenta la institución y fomentar las promociones e incentivos por el buen desempeño de cada uno de sus integrantes.

La evaluación de desempeño de las personas busca la *autorregulación de conductas* para conseguir una mayor y mejor dedicación a sus labores, siendo clave entender que la evaluación sirve de retroalimentación personal del funcionario, quien asume, entendiendo los resultados de su trabajo, dónde debe corregir errores o suplir debilidades.

En general con estos mecanismos evaluativos se potencia el desarrollo del personal y como consecuencia de ello, se impulsa una mayor productividad institucional.

La evaluación del desempeño opera dentro de un marco de responsabilidades y metas personales que pretende llegar a resultados concretos a nivel institucional, en donde cada persona aporte lo necesario y conveniente en cuanto forma parte de una organización y tiene la responsabilidad para alcanzar esos resultados. Obviamente la capacidad y conocimientos de las personas son importantes para la evaluación de sus desempeños.

La evaluación del desempeño debe ser periódica, con el objetivo de desarrollar mecanismos que permitan incentivos permanentes con la obtención de buenos resultados para incrementar el potencial de los funcionarios y de la institución.

Siendo el Poder Judicial una entidad que presta servicios y que éstos se desarrollan en gran medida por personas que reciben un apoyo limitado de recursos no humanos como la tecnología, es natural tratar al recurso humano como el factor determinante en la institución judicial para lograr la calidad de sus recursos y resultados.

Como consecuencia de lo anterior, los resultados que se alcancen en el seno del Poder Judicial van a depender principalmente del rendimiento del personal.

A pesar de esto, y aunque ha habido importantes avances en nuestra justicia, institucionalmente se ha prestado poca atención a la mejor forma de organización del personal y los mejores mecanismos en que pueden operar: flujos de trabajos, estructuración de los procesos, mejora de los rendimientos, productividad, estructuras funcionales planas.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Si bien estas organizaciones funcionan aceptablemente con un número limitado de operaciones, se convierten en instituciones muy ineficaces cuando la carga de trabajo excede las capacidades ordinarias.

Propuestas consensuadas en Iberoamérica

En la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, llevada adelante en Santa Cruz de Tenerife, Islas Canarias, España, en el año 2001, se aprobó el *Estatuto del Juez Iberoamericano*.

En el artículo 22º del Estatuto se calificó a la Evaluación del Desempeño como una **herramienta para la garantía de la eficiencia y calidad del servicio de justicia**.

En la Declaración Final de esa Cumbre se señaló (punto 3.7) la necesidad del “mejoramiento del desempeño de cada juez”, estableciendo “Que los principios orientadores de la evaluación deberán garantizar la objetividad y transparencia del proceso evaluatorio, dejando de lado toda discrecionalidad por parte de los calificadores, permitiendo que el calificado tome cabal conocimiento del modo en que es apreciado su quehacer, los correspondientes fundamentos y la indicación de los aspectos que debe corregir o aquellos que puede mantener, como medio para mejorar su desempeño”.

Además: “Deberá procurarse que el sistema evaluatorio no debilite la independencia de los jueces, con motivo de la calificación que les efectúan sus superiores, ni tampoco acentúen un verticalismo que conduzca a un exceso de conductas imitativas”.

Por su parte, la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Cancún México en el 2002, se comprometió a realizar un documento que sería una “guía a los países iberoamericanos para el desarrollo y mejoramiento de sus sistemas de evaluación del desempeño”.

A su vez, la Declaración de Cancún estableció que: “Se acuerda formular para los Poderes Judiciales de la región un programa de información de estadísticas que tengan por objeto evaluar el desempeño de los tribunales y crear observatorios judiciales, contándose a este respecto con el apoyo y ayuda de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los Estados Unidos Mexicanos y con el Centro de Estudio de Justicia de las Américas”.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Como consecuencia de los compromisos anteriores, en la VIII Cumbre de Presidentes de las Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia de Iberoamérica, realizada en junio del 2004 en El Salvador, se expidió la **Declaración de Copán-San Salvador**, en donde se desarrollaron las líneas globales sobre el tema de evaluación del desempeño, fijándose ideas y lineamientos.

En la declaración se indica en el punto II.11 el ámbito referido a la Evaluación de Desempeño en donde señala que “...la evaluación del desempeño ha de ser concebida como un *sistema de mejora de la actividad judicial contemplada en su conjunto, así como en el desempeño de cada uno de sus operadores y de apoyo al trabajo del juez, que contribuya a fortalecer la eficiencia, eficacia y calidad de la administración de justicia*”.

Indica la Declaración que estos sistemas deben ser transparentes y con vocación de publicidad, afirmados en base a la realidad e idiosincrasia nacionales; distinguiéndose quienes cumplan funciones jurisdiccionales de quienes brindan apoyo técnico a los jueces y de los auxiliares administrativos.

En la Declaración, los máximos representantes de los Poderes Judiciales plantearon el compromiso de implementarlo. El texto de la Declaración en esta parte es la siguiente:

Primera - Los indicadores cuantitativos resultan esenciales para ponderar las circunstancias en que se prestan las funciones, las necesidades existentes y, por consiguiente, apreciar el rendimiento de cada sujeto evaluado, dentro del marco de su categoría y actividades concretas. En el ámbito cuantitativo, recomendamos que las pautas sobre las cuales se erija el régimen, consistieran fundamentalmente en:

- a) Empleo de método comparativo en función de parámetros claramente determinados, relativos al volumen y a la naturaleza de las causas y de las tareas de los evaluados en relación con las mismas, y a las demás exigencias normativas y de eficacia pertinentes.
- b) Cotejo de las tareas evaluadas con promedios generales de rendimiento de categoría de tribunales (número de actuaciones cumplidas en determinados lapsos, duración de los procesos con discriminación del tiempo insumido por cada etapa y labor, y precisión la incidencia de factores externos).



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Segunda - Los indicadores cualitativos habilitan contemplar las particularidades de cada sujeto y labor, así como atender a la naturaleza misma de la función jurisdiccional cuyos titulares, auxiliares técnicos y administrativos son los evaluados; pues estos factores tornan viable conocer la calidad de los servicios prestados, calificarla y propender a su mejora mediante la adopción de los instrumentos adecuados (por ejemplo selección, capacitación, sistemas de apoyo, previsiones normativas y de organización). En el área cualitativa, recomendamos que las pautas aplicables se refieran fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- a) Capacitación permanente en la función, distinguiéndose la proveniente del propio sistema judicial, de la obtenida en instituciones externas.
- b) Evaluación integral por parte de los órganos superiores, jurisdiccionales o administrativos según corresponda; con determinación precisa de los aspectos tomados en cuenta para dicha evaluación.
- c) Evaluación proveniente de sujetos ajenos al sistema judicial con definición previa de los elementos a considerar y procedimientos aplicables.

Tercera - Los órganos evaluadores deben ser designados por la autoridad competente del sistema judicial y provenir de sus cuadros, sin perjuicio de la posibilidad de apoyo de operadores ajenos al Poder Judicial. Ello garantiza la independencia de los evaluadores en el cumplimiento de sus cometidos y la confianza de los evaluados en que su labor será examinada con mayor comprensión y profundidad por quienes reúnen conocimiento y experiencia en el ejercicio de similar función. Asimismo, la posibilidad de control por otros operadores del sistema, pero ajenos al Poder Judicial, objetiviza la instancia evaluatoria, proporciona la visión del justiciable y aporta transparencia al resultado de la evaluación.

Cuarta - La evaluación de desempeño comprende: jueces, funcionarios técnicos, y auxiliares administrativos. Sin perjuicio de que cada Estado adopte la solución apropiada a su realidad nacional e institucional. La evaluación deberá efectuarse, con una periodicidad no inferior a la anual para asegurar la permanencia y regularidad del método como forma de sostener políticas generales adecuadas, que también atiendan las circunstancias particulares de los sujetos evaluados.

Quinta - Los resultados de la evaluación traerán aparejadas para los sujetos evaluados, consecuencias positivas (tales como ascensos o



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

incentivos) o negativas (por ejemplo: necesidad de capacitación, postergación funcional y eventualmente consecuencias disciplinarias). Dichos resultados podrán ser difundidos públicamente conforme a la normativa interna de cada país.

Sexta - El procedimiento de evaluación deberá adecuarse a los principios y garantías mínimos que se establece a continuación:

- a) Predeterminación de los ítems evaluables y de su valoración respectiva.
- b) Fijación de parámetros de evaluación positiva.
- c) Predeterminación de las consecuencias de la evaluación satisfactoria y de la insatisfactoria.
- d) Publicidad ínsita en todo 'debido proceso'.
- e) Recurribilidad en vía administrativa y/o jurisdiccional de conformidad con cada régimen jurídico.

Séptima - Los Sistemas Judiciales de cada Estado asumen el compromiso de implementar un sistema de evaluación del desempeño que se adecue a las pautas precedentes. Para la materialización de las precedentes declaraciones, asumimos el compromiso de ejecutar la siguiente ACCIÓN:

Única - Elaborar una guía iberoamericana de la evaluación del desempeño, que aspire a constituirse en referente iberoamericano en la materia, instrumento favorecedor de la aproximación de nuestros respectivos sistemas y del mejoramiento de cada uno de los sistemas nacionales de evaluación del desempeño.

Como se puede advertir, la Declaración de Copán-San Salvador constituye el referente regional para el tema de evaluación del desempeño en los Poderes Judiciales.

Si bien las Cumbres de Presidentes de Poderes Judiciales constituyen espacios muy importantes que se han abierto como foro regional en donde se abordan los problemas de la justicia, no se trata de instituciones vinculantes a los países que la integran, y su contenido constituye el reconocimiento de intenciones que no necesariamente se condicen con obligaciones que deban seguirse por sus integrantes.

A pesar de la importancia de la Declaración y sus antecedentes, en muchos países de Iberoamérica no se han implementado estos sistemas de evaluación



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

del desempeño, y donde se han aprobado, resulta difícil su inserción institucional.

Una de las razones de estos retrasos, se debe a que son temas muy recientes y que está siendo aplicado recién como prueba piloto en algunas administraciones, y no se han establecido de manera general todavía en el ámbito judicial. Esto es así, pues generalmente en el ámbito judicial los cambios requieren de tiempo de maduración.

A pesar de esta situación especial de los poderes judiciales, los contenidos de los foros internacionales antes citados, y especialmente la Declaración de Copán-San Salvador, representa un gran aporte para la existencia de los parámetros de medición.

Allí se califica a la evaluación del desempeño como un sistema de mejora de la actividad judicial, tanto a nivel institucional como para cada uno de sus operadores, siendo recomendable por ello que el Sistema Judicial de cada Estado diseñe un sistema particular de evaluación de desempeño adaptado a sus necesidades y posibilidades.

En este sentido, la Declaración de Copán-San Salvador, es la avanzada de los mecanismos de evaluación del desempeño, proponiendo los lineamientos de un modelo que puede derramar hacia abajo, e irradiando en cada sistema judicial.

La Declaración contiene aportes y conceptos concretos que es interesante considerar.

Estipula la necesidad de incorporar un *sistema de indicadores cuantitativos* ya que “resultan esenciales para ponderar las circunstancias en que se prestan las funciones, las necesidades existentes y, por consiguiente, apreciar el rendimiento de cada sujeto evaluado, dentro del marco de su categoría y actividades concretas”, proponiéndose que se realice una *evaluación en métodos comparativos* “en función de parámetros claramente determinados, relativos al volumen y a la naturaleza de las causas y de las tareas de los evaluados en relación con las mismas, y a las demás exigencias normativas y de eficacia pertinentes”.

Estos métodos propuestos deben comparar “las tareas evaluadas con promedios generales de rendimiento de categoría de tribunales (número de actuaciones cumplidas en determinados lapsos, duración de los procesos con



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

discriminación del tiempo insumido por cada etapa y labor, y precisión la incidencia de factores externos)".

La declaración tiene en cuenta la existencia de *indicadores cualitativos* que son útiles para "contemplar las particularidades de cada sujeto y labor, así como atender a la naturaleza misma de la función jurisdiccional cuyos titulares, auxiliares técnicos y administrativos son los evaluados".

La Declaración refiere como marco global de configuración de estos mecanismos los siguientes:

- Para preservar el principio de independencia, los órganos evaluadores deben ser designados por la autoridad competente del sistema judicial y provenir de sus cuadros, sin perjuicio de la posibilidad de apoyo de operadores ajenos al Poder Judicial
- La evaluación de desempeño debe comprender a jueces, funcionarios técnicos, y auxiliares administrativos.
- Se ratifica que no hay soluciones globales: la solución evaluadora debe ser la apropiada a la realidad nacional e institucional.
- La evaluación debe ser periódica (cuanto menos anual).
- Los resultados de la evaluación para las personas evaluadas deben tener consecuencias positivas (tales como ascensos o incentivos) o negativas (como necesidad de capacitación, postergación funcional y eventualmente consecuencias disciplinarias).
- Debe contar con principios y garantías mínimos (predeterminación de los ítems evaluables y de las consecuencias; fijación de parámetros de evaluación positiva; publicidad; posibilidad de ser recurribles).

Características que debería tener el sistema evaluativo en Mendoza.

El sistema que se propone, no desconoce que es parte y se encuentra englobado dentro de un mecanismo más integral que plantea un funcionamiento moderno del Poder Judicial, y que cuenta con un Código de Ética, con un sistema de control disciplinario, y con la propuesta de realizar Control de Gestión.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Dentro de ese esquema general, el Código de Ética busca la excelencia del magistrado en el ejercicio de su función fortaleciendo la independencia, imparcialidad y motivación de las resoluciones que se dicten.

El Control Disciplinario pretende que el magistrado evite realizar ciertas conductas que son específicamente tipificadas como faltas y que ante una denuncia concreta se pone en funcionamiento un proceso que analizará el caso específicamente y podrá tener como consecuencia la aplicación de sanciones que pueden llegar a la destitución, dentro de un trámite que debe respetar el debido proceso y la garantía de defensa.

A su vez, el *Control de Gestión* funciona teniendo en cuenta las metas y objetivos que una organización se ha propuesto cumplir, analizando si se lograron o no los productos y/o resultados colectivos planeados, buscando incentivar a los magistrados en el cumplimiento de sus roles para que la institución logre sus objetivos. Dentro del Poder Judicial, este control obedece al cumplimiento de la obligación de rendir cuentas del sistema republicano constitucional.

La evaluación del desempeño se presenta como una herramienta de gran importancia, y consideramos que debería respetar los siguientes criterios distintivos:

- 1) Debe ser adaptada a las necesidades del Poder Judicial y su entorno, construida sobre bases técnicas.
- 2) Debe ser estructurada en amplios consensos entre los evaluadores y los evaluados.
- 3) Debe tener como objetivo mejorar la motivación y el rendimiento individual de los evaluados en su puesto de trabajo.
- 4) Debe tener como objetivo orientar el desarrollo profesional del evaluado.
- 5) Debe ser de carácter pro activo, sistemático, periódico y generalizado a todos los magistrados.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

- 6) Debe tratarse de un incentivo para que el magistrado logre la excelencia en la prestación de sus funciones.
- 7) Debe estar vinculada a los mecanismos de producción de información estadística, así como los informáticos, para elaborar información actualizada y en tiempo real.
- 8) Debe producir un sistema de información con indicadores objetivos.
- 9) La evaluación del desempeño debe proveer la información clave para la toma de decisiones.
- 10) Debe ser abierta, incorporando a la ciudadanía en estos mecanismos (Colegios de Abogados, quejas personales, etc.)
- 11) Debe considerar encuestas de satisfacción de necesidades y expectativas de los usuarios del servicio.
- 12) Debe evaluar los resultados de gestión.
- 13) Debe considerar las opiniones de otros operadores judiciales.
- 14) Debe tener en cuenta los antecedentes personales de capacitación de los funcionarios.
- 15) No debe ser considerada como un mecanismo de control político o de verticalismo que afecte el principio de independencia de los magistrados.
- 16) El órgano que evalúe el desempeño del funcionario debe ser distinto del que realiza el control disciplinario.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Por todo lo expuesto con anterioridad, y por los motivos que oportunamente se expongan en el recinto es que venimos a solicitar sanción favorable al siguiente proyecto de ley.



 GUILLERMO MOSSO
DIPUTADO PROVINCIAL
H. CÁMARA DIPUTADOS MENDOZA



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA, SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY:

Art. 1°: Créase el **Sistema Judicial de evaluación de idoneidad y desempeño de Magistrados y Funcionarios Judiciales**, que funcionará dentro del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza, a cargo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

Art. 2°: Objeto y finalidades. El Sistema Judicial de evaluación de idoneidad y desempeño de Magistrados y Funcionarios Judiciales, tiene por objeto regular el procedimiento mediante el cual se evaluará periódicamente la idoneidad y el desempeño de los magistrados y funcionarios del Poder Judicial de la Provincia, propiciando en todo momento contribuir a la calidad del servicio de justicia, preservando la dignidad e independencia de las personas que lo prestan.

Art. 3°: Periodicidad. Las evaluaciones serán periódicas y su forma de realización será establecida por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, no pudiendo ser de un plazo menor a 4 años.

Art. 4°: Sujetos comprendidos. Están comprendidos en las evaluaciones los magistrados y funcionarios del Poder Judicial a los que refiere la ley Orgánica del Poder Judicial, sus modificatorias y complementarias, con al menos un (1) año de ejercicio en la función o cargo.

Art. 5°: Alcance. La evaluación que se disponga sobre magistrados o funcionarios que titularicen individualmente órganos judiciales incluirá preferentemente a la totalidad de los funcionarios que compongan el organismo. Cuando se trate de cuerpos colegiados, la evaluación se llevará adelante simultáneamente a todos sus miembros y funcionarios dependientes.

Art. 6°: Estará a cargo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza establecer los procesos evaluatorios correspondientes de acuerdo a las necesidades del



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

Poder Judicial, que constarán de tres (3) etapas: 1. Diligencias preliminares. 2. Desarrollo del proceso. 3. Conclusiones y seguimiento.

Art. 7º: Los procesos evaluatorios deberán respetar las siguientes pautas:

- 1) Debe responder a las necesidades del Poder Judicial respecto al servicio de justicia que brinda a los ciudadanos.
- 2) Debe ser estructurado en amplios consensos entre los evaluadores y los evaluados.
- 3) Debe tener como objetivo mejorar la motivación y el rendimiento individual de los evaluados en su puesto de trabajo.
- 4) Debe tener como objetivo generar incentivos y orientar el desarrollo profesional del evaluado.
- 5) Debe ser de carácter pro activo, sistemático, periódico y generalizado a todos los magistrados y funcionarios.
- 6) Debe tratarse de un incentivo para que el evaluado logre la excelencia en la prestación de sus funciones.
- 7) Debe estar vinculado a los mecanismos de producción de información estadística, así como los informáticos, para producir información actualizada y en tiempo real.
- 8) Debe producir un sistema de información con indicadores objetivos.
- 9) La evaluación del desempeño debe proveer la información clave para la toma de decisiones.
- 10) Debe ser abierto e incorporar a la ciudadanía en estos mecanismos (Colegios de Abogados, quejas personales, etc.)
- 11) Debe considerar encuestas de satisfacción de necesidades y expectativas de los usuarios del servicio.



HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS MENDOZA

- 12) Debe evaluar los resultados de gestión.
- 13) Debe considerar las opiniones de otros operadores judiciales.
- 14) Debe tener en cuenta los antecedentes personales de capacitación de los funcionarios.
- 15) No debe ser considerada como un mecanismo de control político o de verticalismo que afecte el principio de independencia de los magistrados.

Art. 8°: El órgano que evalúe el desempeño del evaluado, debe ser distinto del que realiza el Control Disciplinario de magistrados y funcionarios del Poder Judicial.

Art. 9 : De forma.



 GUILLERMO MOSSO
DIPUTADO PROVINCIAL
H. CÁMARA DIPUTADOS MENDOZA