

EL JUDICIAL

PUBLICACION DEL PODER JUDICIAL

Edición Especial del Sistema de Carrera Judicial

Octubre 2006

www.suprema.gov.do



Avances del Sistema de Carrera Judicial en la República Dominicana

Integrantes de dos sub-comisiones de Calificación en la evaluación escrita a los participantes en el Concurso de Oposición de Aspirantes a Juez de Paz, organizado por la Dirección General de la Carrera Judicial.

Página 3



Dirección General de la Carrera Judicial

La puesta en vigencia del Sistema de Carrera Judicial contribuye con el fortalecimiento institucional del Poder Judicial Dominicano y garantiza estabilidad, idoneidad e independencia de los jueces.

Página 4



Apoyo de la SCJ dominicana a otros Poderes Judiciales

Miembros de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, en visita a la SCJ con la finalidad de conocer el Sistema de Carrera Judicial.

Página 11

Entrevista al doctor Pablo Garrido



El Director General de la Carrera Judicial, califica positivo y de soporte fundamental para el Poder Judicial, la aplicación del Sistema de Carrera Judicial en la República Dominicana, con el apoyo de todos los jueces de los diferentes niveles y jerarquía.

Página 14

Editorial

LA CARRERA JUDICIAL

En un Estado Democrático de Derecho la independencia e imparcialidad del juez están concebidas y consagradas no como un privilegio en su favor, sino como un derecho de todas las personas a ser juzgadas y a que sus conflictos se diriman por el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, de una manera independiente y en igualdad de condiciones.

Uno de los grandes logros que nos trajo el proceso de reforma judicial que se inició con la modificación constitucional en el año 1994, y que se puso en práctica en agosto de 1997 con la designación de la mayoría de los actuales integrantes de la Suprema Corte de Justicia, ha sido sin lugar a dudas la Ley de Carrera Judicial No. 327-98, del 11 de agosto de 1998, la cual conjuntamente con su Reglamento aprobado el 1 de noviembre del 2000, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, regulan los derechos de los magistrados del orden judicial en el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, estableciendo las normas de trabajo entre éstos, para garantizar la idoneidad, la estabilidad e independencia de los mismos, así como para el establecimiento de un sistema que permita estructurar técnicamente, y sobre las bases de los méritos, la Carrera Judicial, con exclusión de toda la discriminación fundada en motivos políticos, sociales, religiosos o de cualquier otra índole.

De conformidad con los principios legales que norman la Carrera Judicial, el ingreso a ésta se produce de dos maneras diferentes. La primera, con carácter principal, la cual se produce necesariamente por la categoría de Juez de Paz o sus equivalentes, previa aprobación de los programas de capacitación teórica y práctica agotados en la Escuela Nacional

de la Judicatura. La segunda manera de ingresar a la Carrera Judicial es la excepcional, para aquellos abogados de reconocida competencia de ejercicio profesional de más de diez años, los profesores universitarios de alta calificación académica, autores de aportes a la bibliografía jurídica y aquellos que hayan prestado servicio en la judicatura con eficiencia y rectitud, por más de cinco años. En esta última modalidad de ingreso, la Suprema Corte de Justicia no solamente tiene la facultad de obviar los requisitos del ingreso por vía principal, sino también determinar la categoría de ingreso.

Sin embargo, es preciso señalar que para ingresar a la Carrera Judicial a través de la Suprema Corte de Justicia no se exigen los requisitos previstos para el ingreso por vía principal.

Desde que comenzamos los Programas de Formación de Aspirantes a Juez de Paz, implementados por la Escuela Nacional de la Judicatura, la Suprema Corte de Justicia no se ha acogido a la facultad de ingreso excepcional establecido por la ley, como una forma de fomentar la formación y capacitación de los aspirantes a ocupar una posición en la judicatura nacional. De esto se deriva que desde esa fecha nadie que haya sido egresado de la Escuela Nacional de la Judicatura ha sido designado juez del orden judicial, y consecuentemente, nadie ha ingresado por esa vía a la Carrera Judicial.

En definitiva, la Carrera Judicial está asociada a la formación, capacitación y la seguridad del juez de permanecer en la posición o ascender, sin importar las decisiones de carácter jurisdiccional que adopte.

Créditos de esta Edición: Dirección General de la Carrera Judicial

Pablo Garrido Medina
Director General de la Carrera Judicial

Marta González Calderón
Directora para Asuntos de la Carrera Judicial

ÓRGANOS TÉCNICOS

Josefa Modesto
Encargada Reclutamiento y Selección de Personal

Eulalia Vásquez
Encargada Registro de Personal

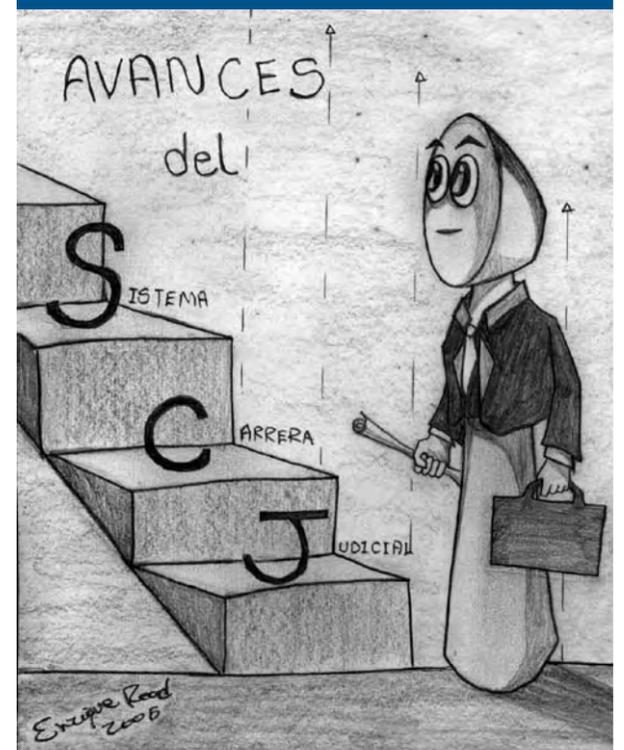
Esperanza Javier
Encargada Estudios de Recursos Humanos

Yrma Díaz
Encargada Seguridad Social

Luz Mata
Encargada Evaluación del Desempeño

Duane Pujols
Encargado Oficiales de la Justicia

EL MALLETICO



EL JUDICIAL

PUBLICATION DEL PODER JUDICIAL

Fundado el 7 de enero del 2005
Santo Domingo, República Dominicana

Edición Especial

Director: Jorge A. Subero Isa

Jefa de Redacción: Jacqueline Viteri

Redactores: Rosa M. Puella Maldonado
David Cordero
Adris Gamalier Ferreras

Servicios Creativos: Shidarta Sangiovanni
Enrique Read

Fotógrafo: Fior Vidal

Asistente Ejecutiva: Marlene Guillén

Dirección: Dirección de Comunicaciones
del Poder Judicial
Av. Enrique Jiménez Moya
Esq. Juan de Dios Ventura Simó,
Centro de los Héroes, Sto. Dgo.

Teléfono: (809) 533-3191 ext. 2120

Diagramación: Angulo Publicidad, S.A.
www.angulopublicidad.com

Impresión: Editora A-Z

www.suprema.gov.do

¡POR UNA CULTURA JUDICIAL!

Contenido

2 **Editorial**
El Malletico

3 **Logros alcanzados con la implementación del Sistema de Carrera Judicial Dominicano**

4 **Dirección General de la Carrera Judicial**
Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial

5 • División de Seguridad Social

6 • División de Evaluación del Desempeño

7 • División de Estudios de Recursos Humanos
• División de Reclutamiento y Selección de Personal

8 **Concurso Juez de Paz 2001-2006**

9 **Concurso Defensor Público 2002-2006**

10 **Manuales agilizan procesos de reclutamiento**
• División de Oficiales de la Justicia
• División de Registro de Personal

11 **Aportes Recibidos de la Cooperación Internacional**
Apoyo de la SCJ Dominicana a otros Poderes Judiciales

12 **Jurisprudencia**
Mantienen archivos judiciales al día

13 **Jueces Miembros de la Carrera Judicial**

14 **Entrevista al doctor Pablo Garrido**

15 **La Historia del Sistema de Carrera Judicial en Imágenes**

16 **Realizan 8va. Convocatoria Concurso de Oposición para aspirantes a Juez de Paz**

LOGROS ALCANZADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA JUDICIAL DOMINICANO

La reforma constitucional del año 1994 creó el Sistema de Carrera Judicial y dispuso que la ley reglamentara el mismo. En cumplimiento de este mandato, en el año 1998 se promulgó la Ley de Carrera Judicial No. 327-98, cuyo objetivo es regular los derechos y deberes de los magistrados a través del establecimiento de sus normas de trabajo.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia (SCJ) aprobó el Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, el primero de noviembre del 2000, fortaleciendo el marco legal que permite la implementación del sistema de Carrera Judicial.

Esta legislación establece como principios rectores del Sistema de Carrera Judicial el mérito, la capacidad, la igualdad y la publicidad, en cuanto al ingreso y provisión de los cargos judiciales; y los principios de inamovilidad, permanencia y constante capacitación, en cuanto al desempeño.

Avances del Sistema de Carrera Judicial en República Dominicana

La puesta en vigencia del Sistema de Carrera Judicial contribuye a promover el fortalecimiento institucional del Poder Judicial, en la medida que asegura reglas de trabajo justas y armónicas a sus miembros y garantiza la idoneidad, estabilidad e independencia de los magistrados del orden judicial.

La implantación total de un Sistema de Carrera no es una tarea de corto plazo, ya que es necesario diseñar los órganos e instrumentos requeridos, los cuales deben ser sometidos a un proceso de mejora continua; y además se requiere de un cambio de cultura, no sólo de los miembros del Poder Judicial, sino también de los usuarios del servicio judicial.

Con la adopción de la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento, como consecuencia de la reforma constitucional, el Poder Judicial dominicano inició una etapa de reforma institucional integral.

Como parte de esa reforma, podemos mostrar el reclutamiento de los jueces a través de concursos de oposición y la evaluación del desempeño de los jueces a través de un sistema de medición científico y moderno, los cuales contribuyen al fortalecimiento institucional, en la medida que se ajustan a los principios fundamentales del Sistema de Carrera Judicial, como son mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

En el orden administrativo estamos haciendo las mejoras institucionales y técnicas necesarias para prestar un mejor servicio a nuestros usuarios internos, y en particular a la ciudadanía.

Uno de los retos que tiene el Poder Judicial es la plena vigencia de la Carrera Judicial, aplicando todos los sistemas que han sido previstos para el desarrollo del Sistema de Carrera.

Otro reto futuro es contar con un Sistema de Carrera Administrativa Judicial, igual al Sistema de Carrera Judicial, pero para lograrlo es necesario sentar las plataformas técnicas institucionales requeridas.



Los aspirantes al Concurso de Oposición en el proceso de entrega de documentos, el día de la aplicación de la prueba escrita en el octavo concurso.



Una aspirante escoge un bolo correspondiente a uno de los temas a desarrollar en la prueba escrita.



Uno de los aspirantes en el desarrollo de su evaluación escrita.

Estructura Orgánica de la Administración del Sistema de Carrera Judicial

El Reglamento de la Ley de Carrera Judicial crea la estructura orgánica de la administración del Sistema de Carrera Judicial, estableciendo los órganos superiores: la **Suprema Corte de Justicia y su Presidente**. Asimismo, para la parte técnica y operativa de la administración del sistema creó los órganos directivos: la **Dirección General de la Carrera Judicial (DGCJ)** y la **Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ)**.



Suprema Corte de Justicia

Presidente de la Suprema Corte de Justicia



Dirección General de la Carrera Judicial

Escuela Nacional de la Judicatura

DIRECCIÓN GENERAL DE LA CARRERA JUDICIAL

La Dirección General de la Carrera Judicial (DGCJ) fue creada en virtud de la Ley 327-98 de Carrera Judicial, y tanto en este texto legal como en su reglamento de aplicación se incluyen las funciones de este órgano central y coordinador de los sistemas de gestión de recursos humanos del Poder Judicial. En fecha 13 de septiembre de 1999 fue designado el Director General de la Carrera Judicial.

VISION

Hemos logrado desarrollar y ejecutar las acciones encaminadas al crecimiento sostenido del Sistema de Carrera Judicial-Administrativa, eficientizando la administración financiera de los recursos y aportando el personal técnico-profesional idóneo a la altura que demandan el sector justicia y la sociedad.

MISION

Administrar los sistemas de Carrera y proveer los servicios administrativos y financieros de manera técnica, transparente y oportuna para el estable y efectivo funcionamiento del Poder Judicial.

Sus funciones Legales y Reglamentarias son:

1. Asistir a la SCJ en la formulación de programas, normas y políticas de la Carrera Judicial (CJ).
2. Administrar todos los procesos inherentes a la Carrera Judicial, desde el ingreso de los jueces en base al mérito personal, hasta la evaluación del desempeño, así como elaborar y vigilar la aplicación de sistemas técnicos que aseguren la plena vigencia de la misma.
3. Organizar registros y expedientes individuales para los jueces del Poder Judicial (PJ) que incluyan: su historia y datos personales; un informe anual de trabajo; cantidad de sentencias y autos dictados;

así como todas las informaciones necesarias para evaluar su rendimiento y su conducta moral en la comunidad.

4. Asesorar y asistir técnicamente a los organismos del PJ, con relación a las funciones respectivas que les correspondan en materia de CJ.
5. Administrar el plan de retiro, pensiones, jubilaciones y de seguridad social del PJ.
6. Asistir a la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ) en la coordinación del sistema nacional de adiestramiento de funcionarios del PJ.
7. Llevar un Registro de Elegibles (RE) que incluya los nombres de las personas que deseen ingresar a la CJ, con indicación de los datos requeridos por la ley a esos fines.
8. Someter a la aprobación de la SCJ un sistema uniforme y equitativo de remuneración para todos los integrantes de la CJ.
9. Someter a la aprobación de la SCJ los siguientes reglamentos e instrumentos, necesarios para la implantación del sistema de CJ, los cuales regularán:
 - El ingreso a los cursos de formación inicial de jueces.
 - Los procedimientos de traslados, cambios y ascensos.
 - El registro de elegibles.
 - La evaluación del desempeño.
 - Las escalas graduadas de sueldos.
 - La aplicación del escalafón general, elaborado tomando en cuenta los diferentes departamentos, distritos judiciales y jurisdicciones, conforme la ubicación territorial de los jueces.
10. Someter a la aprobación de la SCJ:



El doctor Jorge A. Subero Isa, presidente de la Suprema Corte de Justicia, se dirige a los candidatos convocados a las pruebas psicométricas del Primer Concurso de Oposición para Aspirante a Juez de Paz realizado en el año 2001.

- Las bases de la convocatoria para los cursos de formación inicial, para el ingreso a la CJ como Juez de Paz (JP) o suplente, y hacer su publicación, según el Departamento Judicial correspondiente.
- Las acciones de personal relativas a los jueces.
- Un programa de evaluación de desempeño a todos los jueces, de conformidad con los parámetros establecidos en la Ley de CJ y su Reglamento, así como el Reglamento de Evaluación del Desempeño.
- Estudios sobre las necesidades de nuevo ingreso por Departamentos Judiciales.
- Estudio salarial que comprenda niveles jerárquicos y escalas graduadas de sueldos para el personal administrativo y auxiliar de la justicia.
- Las bases para el otorgamiento de la Orden al Mérito Judicial.
- Diseñar la estructura orgánica de las siguientes direcciones y divisiones, creadas por el Reglamento de Carrera Judicial (RCJ):
 - Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial.
 - Dirección para Asuntos Administrativos.
 - División de Estudios de Recursos Humanos.
 - División de Reclutamiento y Selección de Personal.
 - División de Evaluación del Desempeño.
 - División de Registro de Personal.
 - División de Seguridad Social.

Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial

La Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial (DACJ) fue creada el 1 de noviembre del año 2000 y su puesta en marcha es a partir de la designación de su personal, en fecha 1 de febrero del 2001. A partir de esa designación se fueron conformando los denominados Órganos Técnicos, en el orden siguiente:

- Mayo 2001:** División de Registro de Personal.
- Mayo 2001:** División de Reclutamiento y Selección de Personal.
- Marzo 2001:** División de Evaluación del Desempeño.
- Junio 2001:** División de Estudios de Recursos Humanos.
- Febrero 2002:** División de Seguridad Social.

MISION

Administrar la selección, evaluación del desempeño y los servicios de seguridad social de la Carrera Judicial y de la Carrera Administrativa, para contribuir a la estabilidad y desarrollo de los servidores judiciales, afianzar los valores institucionales y lograr un efectivo funcionamiento del Poder Judicial.

VISION

Se ha logrado consolidar de manera efectiva el Sistema de Carrera Judicial y de Carrera Administrativa en el Poder Judicial, mediante el sistema de selección de personal idóneo, evaluaciones sistemáticas del desempeño a todo el personal, establecimiento del escalafón judicial y sistema de provisión de cargos judiciales.

Funciones

- Apoyo a la Dirección General de la Carrera Judicial en el seguimiento y orientación para el desarrollo efectivo de los órganos judiciales.
- Redacción de las bases de los concursos de Oposición para el ingreso a los cursos de Formación Inicial de Juez de Paz y Equivalentes.

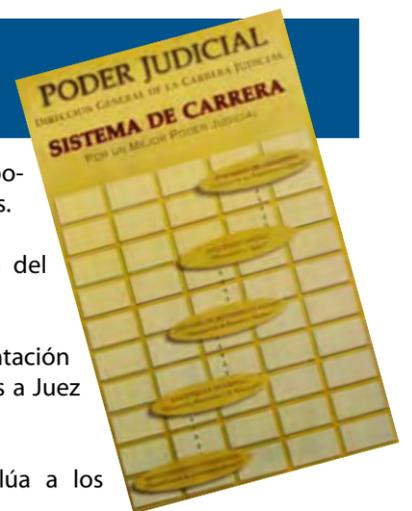
- Redacción de las bases de los concursos de Oposición para los Aspirantes a Defensores Públicos.
- Redacción del Reglamento de la Evaluación del Desempeño de Jueces.
- Diseño de los instructivos procesales y de orientación de los concursos de Oposición para Aspirantes a Juez de Paz y Defensores Públicos para:
 - (a) La Comisión de Calificación que evalúa a los aspirantes;
 - (b) Los asistentes, supervisores y personal de apoyo del Concurso de Oposición; y
 - (c) Establecimiento de la logística y el procedimiento para la puesta en marcha de los concursos.

Metas

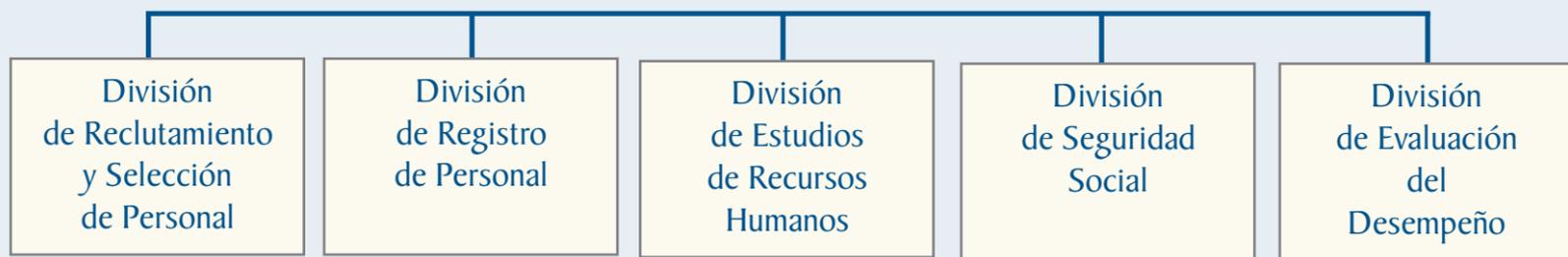
- Redacción de los reglamentos para los sistemas de Escalafón Judicial y Sistema de Provisión de Cargos Judiciales.
- Redacción de las bases del Concurso de Oposición para Notarios.
- Redacción de las bases del Concurso de Oposición para Registradores de Títulos.
- Adquirir un Sistema Informático Integral para la Gestión de Recursos Humanos.

Órganos Operativos de la Dirección General de la Carrera Judicial

La Dirección General de la Carrera Judicial, órgano central del Sistema de Carrera Judicial, para ejercer sus funciones de ejecución y supervisión de los procesos técnicos y operativos de la Carrera Judicial, está asistida por la Dirección para Asuntos Administrativos, la Dirección Financiera y la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial, y de esta última dependen los órganos técnicos que diseñan e implementan el Sistema de Gestión de Recursos Humanos de la Institución.



Órganos Técnicos de la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial



A continuación se presenta un resumen de las funciones que ejecutan los diferentes **Órganos Técnicos de la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial** y los hechos más importantes que han sido ejecutados, relativos al desarrollo de la adopción del Sistema de Carrera Judicial.

DIVISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

En 1997, lo que es hoy la División de Seguridad Social era el Departamento de Seguro Médico, donde se administraban dos igualas médicas contratadas con centros médicos de Santo Domingo para un número específico de servidores judiciales; clasificando las mismas en: a) empleados del área administrativa y b) empleados de los tribunales. Estas dos igualas manejadas en este Departamento y los seguros de vehículos manejados en el área administrativa, eran los únicos seguros existentes en la Institución.

Avances y Logros

En el año 1998, se cambia la designación del Departamento de Seguro Médico a Departamento de Seguros, nombrando una Encargada y asignando todas las tareas relativas a seguros a esta área. Se emiten, además, los seguros de propiedad de la Institución, ya que el proceso de modernización que se iniciaba trajo consigo la compra de mobiliarios y equipos, vehículos, computadoras, generadores de electricidad, así como la construcción de tribunales, entre otras adquisiciones, las cuales fueron aseguradas y la administración de estas pólizas asignadas a este Departamento.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia, tratando de dar una mejor protección a los servidores judiciales en el área de la salud, decide cambiar de la modalidad de **Iguala** a la de **Seguro** y contrata una compañía que ofrece cobertura a nivel nacional con una red de clínicas, laboratorios y centros de diagnóstico, para cubrir las limitaciones a que se vieron sometidos los empleados, por tener sólo dos centros ofreciendo cobertura médica.

Al mismo tiempo, se emite una póliza de Seguro de Vida, para indemnizar a quien (es) el empleado designe como beneficiario (s), en caso de fallecimiento.

En el año 2002, se cambia de nuevo la designación del Departamento para dar cumplimiento al Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, que crea la **División de Seguridad Social**, lo que da lugar a la ampliación de las funciones del área, trasladándose a esta División la administración de los beneficios marginales que disfrutaban los jueces, contenidos en la Ley de Carrera Judicial, los cuales citamos a continuación:

- Importación libre de gravamen de un vehículo de motor no suntuario.
- Asignación de placas oficiales.
- Permiso oficial para el porte y tenencia de armas de fuego.

Hasta el año 2004 existía en la Institución una iguala dental, la cual disponía de un sólo consultorio para el servicio de los empleados del Distrito Nacional. Posteriormente se



La licenciada Yrma Díaz, encargada de la División de Seguridad Social, explica a los miembros de la Corte Suprema de Justicia de Panamá sobre las funciones del órgano que dirige.



Jornada de vacunación contra la Hepatitis B, aplicada a los empleados del Poder Judicial.

contrató una compañía de servicios odontológicos con cobertura a nivel nacional para todos los servidores judiciales.

En el año 2006, se inició una campaña de salud preventiva, con el objetivo de ofrecer a los servidores y sus dependientes directos una mejor calidad de salud. Esta campaña partió con una jornada de vacunación contra la Hepatitis B, a nivel nacional, aplicada a los empleados del Poder Judicial, así como a sus dependientes directos, esposo (a) e hijos (as).

En adición, se ofrece a los servidores información relativa a medidas preventivas de enfermedades comunes, mediante murales informativos y otros medios.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los empleados del Poder Judicial, el Pleno de la SCJ aprobó en el año 2005, y está siendo ejecutado en el año 2006, el otorgamiento de un **bono escolar**, para todos los servidores judiciales con hijos de hasta 23 años de edad que cursen estudios primarios, secundarios o universitarios; el cual es tramitado por esta División.

La División de Seguridad Social tiene como función:

- Administrar el seguro de salud, póliza de seguro de vida e iguala dental.
- Tramitar la solicitud de evaluaciones médicas a los empleados en proceso de pensión.
- Tramitar los beneficios a que tienen derecho los jueces, según la Ley 327 de Carrera Judicial.
- Manejar el Programa de Préstamos "Empleado Feliz", otorgado por el Banco de Reservas.
- Asegurar los bienes materiales de la Institución.
- Verificar las facturas que, por concepto de seguros, serán pagadas.
- Ejecutar planes de medicina preventiva.
- Recibir y canalizar las quejas o dudas de los empleados, con relación a los beneficios administrados.

Metas:

- Actualmente está en proceso de readecuación el Reglamento del Plan de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial y la División de Seguridad Social administrará operativamente el mismo.
- Orden al Mérito.
- Reestructuración organizacional del área.
- Administración del bono vacacional.
- Desarrollo de programas que eleven la calidad de vida del servidor judicial.

DIVISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En el año 2001, el Proyecto de Fortalecimiento del Poder Judicial de la República Dominicana (AECI) apoyó a la Dirección General de la Carrera Judicial en el diseño y puesta en marcha del Sistema de Evaluación del Desempeño de Jueces.

Para el año 2002, la División de Evaluación del Desempeño ya estaba conformada por una encargada, un asistente judicial y un analista, los cuales, con el apoyo de la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial, diseñaron el primer reglamento de aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño a los Jueces.

El proceso de Evaluación del Desempeño de los Jueces que conforman el Poder Judicial es realizado conforme a la Ley 327-98 de Carrera Judicial en sus artículos 26, 27 y 28 y al Reglamento de la Ley, sección sexta, art. 95 y siguientes, que se refieren a los objetivos de la evaluación, los derechos, los factores, la escala, entre otros aspectos.

Con la aplicación del Sistema de Evaluación se persigue:

- Maximizar la actuación y el rendimiento de los jueces.
- Proveer una herramienta que permita obtener elementos de juicio para la toma de decisiones de los jueces.
- Servir de base de comprobación del mérito y la eficiencia de los jueces.
- Disponer de un instrumento que contribuya a la determinación de las necesidades de capacitación y actualización continua de los jueces.
- Ofrecer una retroalimentación adecuada que permita que el plan de capacitación supere cualquier deficiencia detectada en el juez.

Las evaluaciones se ejecutan bajo dos tipos de competencias: las Judiciales y las No Judiciales. Las Judiciales se refieren a la medición de los siguientes factores:

- Sentencias pronunciadas al fondo
- Audiencias celebradas
- Incidentes fallados
- Autos dictados
- Despacho de asuntos administrativos y casos de referimiento

Además se mide el factor denominado Estructuración de la Sentencia, que se refiere al análisis que el juez evaluador hace a la estructura de cinco sentencias al fondo, emitidas por el juez evaluado.

En las competencias No Judiciales se miden los siguientes aspectos administrativos:

- Organización y control de actividades
- Capacidad de dirección
- Toma de decisiones
- Relaciones interpersonales
- Trato con el usuario

Estos factores se evalúan mediante un formulario, el cual es llenado por cuatro personas que forman parte del tribunal del juez evaluado, y son: el juez evaluador, un juez homólogo o en su defecto por un oficinista, la secretaria del tribunal o en su defecto por el abogado ayudante. Además forma parte de esta evaluación un usuario del servicio judicial.

Las competencias judiciales tienen un valor de 80 puntos para los jueces presidentes de las Cortes de Apelación y para los jueces de sala de las Cortes de Apelación. Para los jueces de Primera Instancia y los jueces de Paz su valor es de 90 puntos. La puntuación de las competencias No Judiciales es de 20 puntos para los presidentes de las Cortes de Apelación, y 10 puntos para los jueces de sala de las Cortes de Apelación, los jueces de Primera Instancia y los jueces de Paz.

La escala de calificación general de la evaluación es la siguiente:

Valor	Escala
95-100	Excelente
85-94	Muy Bueno
75-84	Bueno
65-74	Suficiente
0-64	Deficiente

Cada juez evaluado tiene derecho a solicitar revisión de su evaluación del desempeño, en cualquiera de los aspectos evaluados. La misma debe hacerse en un plazo de 10 días laborables a partir de la recepción de su calificación final. El proceso de revisión es realizado por comisiones integradas por tres jueces designados por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

Las estadísticas de los procesos de revisiones llevadas a cabo hasta la fecha son las siguientes:

Instancia	2002		2003		2004	
	Solicitadas	Modificadas	Solicitadas	Modificadas	Solicitadas	Modificadas
Cortes de Apelación	14	9	3	2	6	1
Juzgados de 1ra. Instancia	35	27	27	22	32	22
Juzgados de Paz	18	9	10	8	11	10
TOTAL	67	45	40	32	49	33

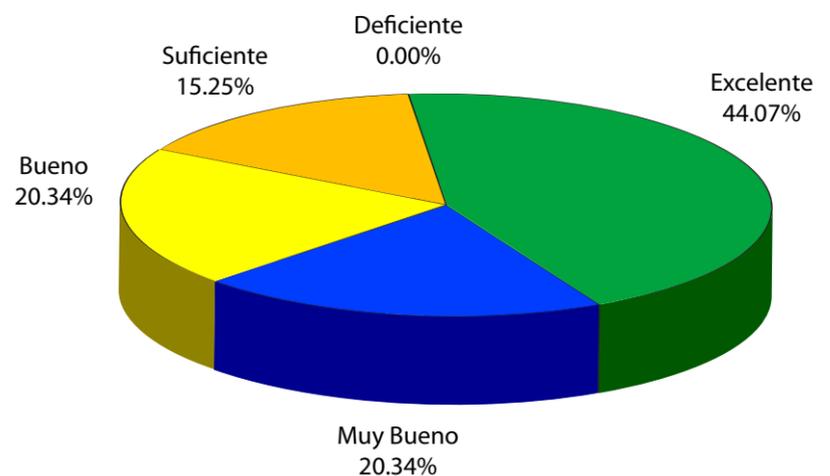
En caso de que un juez obtenga calificación deficiente es suspendido y enviado a la Escuela Nacional de la Judicatura, donde deberá cursar el programa de capacitación elaborado para esta finalidad.

Una de las políticas del proceso de evaluación del desempeño es la revisión continua del mismo. Para esto la DGJ solicita diferentes opiniones, incluyendo comisiones de jueces de cada una de las jurisdicciones, acerca del proceso llevado a cabo, con la finalidad de introducirle mejoras.

Hasta la fecha se han llevado a cabo cuatro procesos de evaluación: el primero fue realizado en el año 2002, como una prueba piloto a 59 jueces que no habían ingresado a la Carrera Judicial. Los resultados de este proceso fueron los siguientes:

Resultados Evaluación Prueba Piloto Año 2002

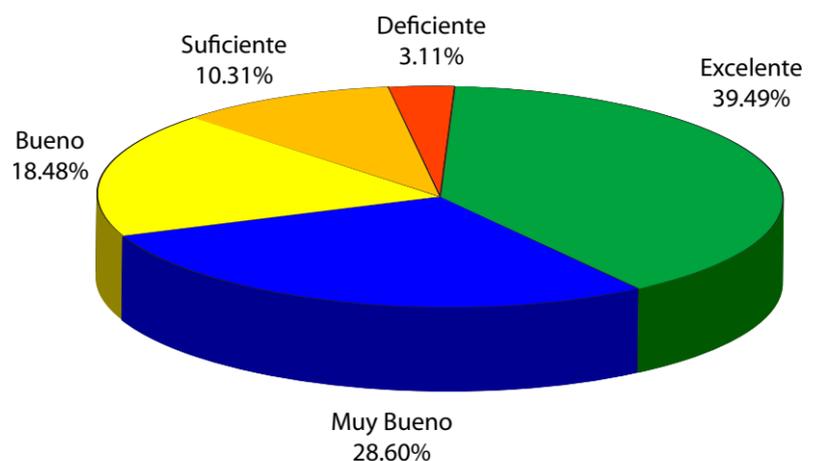
Escala	No. de Jueces	Porcentaje Jueces
Excelente	26	44.07%
Muy Bueno	12	20.34%
Bueno	12	20.34%
Suficiente	9	15.25%
Deficiente	0	0.00%
TOTAL	59	100%



El cuarto proceso fue realizado en el año 2005 para evaluar el año 2004, en el mismo se evaluaron 514 jueces y los resultados fueron los siguientes:

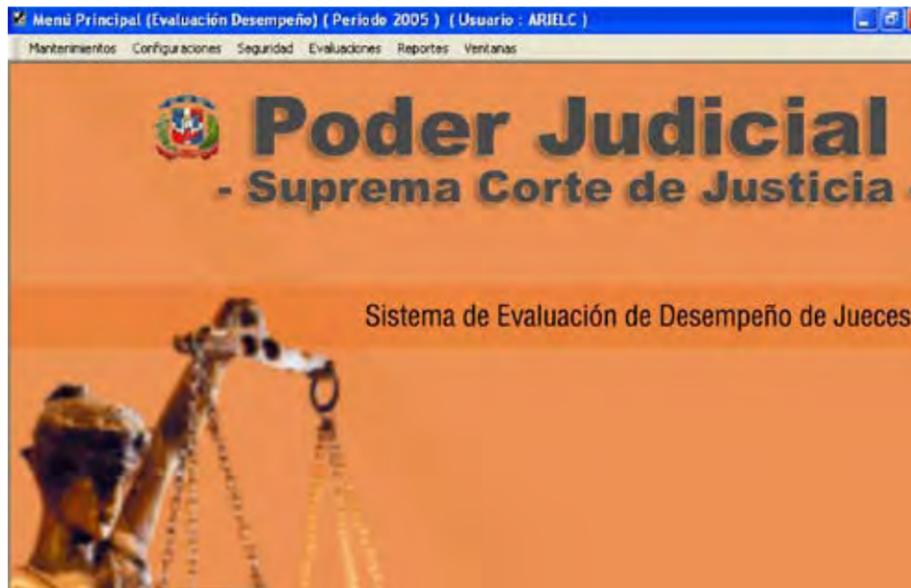
Resultados Evaluación Año 2004

Escala	No. de Jueces	Porcentaje Jueces
Excelente	203	39.49%
Muy Bueno	147	28.60%
Bueno	95	18.48%
Suficiente	53	10.31%
Deficiente	16	3.11%
TOTAL	514	100%



Avances Tecnológicos

En la actualidad, la División de Evaluación del Desempeño cuenta con un software informático para realizar los cálculos de las competencias Judiciales y las No Judiciales, el cual permite que el proceso sea más rápido, confiable y los plazos de entrega de los resultados más seguros.



Software informático utilizado para realizar los cálculos de las competencias Judiciales y No Judiciales.

El Sistema de Carrera Judicial tiene como proyección culminar con el quinto proceso de evaluación a todos los jueces a nivel nacional en el presente año, en el cual se evalúa la labor de los jueces del año 2005.

Por otro lado, el organismo inició los trabajos relacionados con la evaluación del desempeño de todo el personal administrativo del Poder Judicial, para el cual previamente, deben ser analizados y evaluados todos los puestos de trabajo y luego se realizará una prueba piloto con una muestra representativa de la población a ser evaluada.

Con la evaluación del desempeño administrativo se persigue eficientizar la labor del empleado administrativo del Poder Judicial y detectar necesidades de capacitación, con la finalidad de mejorar aquellas actuaciones y conductas que necesiten cambios importantes.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS

En junio 2001, iniciaron las actividades del órgano técnico denominado División de Estudios de Recursos Humanos, creado por el Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, el cual está a cargo de la elaboración y actualización de los manuales de puestos del Poder Judicial.

Luego de conformado el equipo mínimo requerido, se pone en marcha todo el proceso de levantamiento de información para la elaboración del primer Manual de Puestos del área judicial, con las subsiguientes etapas de análisis de la documentación disponible y las entrevistas a los actores principales de los órganos judiciales. El levantamiento de las informaciones precisó el recorrido a nivel nacional, para lo cual se tomó una muestra representativa.

Sus funciones son:

- Diseñar instrumentos que apoyen una gestión moderna y eficaz de recursos humanos en la Institución.
- Diseñar y aplicar un sistema de remuneración basado en la equidad, acorde a los recursos de la Institución.
- Describir y mantener actualizado el Manual de Puestos del Poder Judicial.
- Definir una escala de salarios basada en las características de los puestos.
- Diseñar políticas y reglas que definan la aplicación de las creaciones y modificaciones de puestos, salarios y demás acciones relacionadas.
- Realizar estudios para las adiciones y creaciones de puestos frente a los retos y obligaciones institucionales.
- Participar en la elaboración de las normas, políticas y reglamentos generales a ser aplicados en los diferentes subsistemas de recursos humanos.
- Participar en estudios con consultores nacionales y extranjeros para el establecimiento de mejoras en los procesos administrativos.

Avances y Logros Generales:

- Manual de Puestos Clasificados de la Institución.
 - Puestos judiciales
 - Puestos administrativos (en proceso revisión por alineación estructural)
 - Puestos de la Oficina Nacional de la Defensa Judicial
- Elaboración de la escala de sueldos.
- Presentación de los procedimientos para la administración de puestos administrativos de la Institución (creación, reestructuración y eliminación de puestos).

- Diseño del Manual de Procedimientos del Sistema de Seguimiento de Casos Pendientes de Fallo.
- Diseño y presentación del procedimiento de la Unidad de Seguimiento y Medidas del Palacio de Justicia de Ciudad Nueva.
- Presentación de políticas de salarios.
 - Período probatorio.
 - Promoción.
- Instructivos y procedimientos técnicos necesarios para la implementación de los cambios organizacionales.

Metas

- Implementación y publicación del Manual de Puestos de la Institución.
- Realización de encuestas de salarios en el mercado local.
- Revisión del Manual de Puestos Administrativos ajustado a los cambios y demandas de la estructura administrativa actual.
- Actualización del Manual de Puestos Judiciales en virtud de los cambios sufridos por las legislaciones que rigen el sistema judicial dominicano.
- Puesta en marcha de la escala de sueldos de la Institución.
- Diseño del plan para determinar el número de personal que requiere cada órgano para realizar eficientemente su labor.

DIVISIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Funciones:

- Realizar convocatorias a concursos para cubrir plazas de jueces y administrativas, de acuerdo con las reglamentaciones vigentes.
- Planificar y dirigir evaluaciones de candidatos a puestos de apoyo administrativo para cubrir vacantes de tribunales del Poder Judicial.
- Mantener actualizado el archivo de registro de elegibles de empleados judiciales y administrativos.
- Velar por la correcta aplicación de las normas y procedimientos de reclutamiento y selección de personal.
- Participar en la elaboración y revisión de los instrumentos técnicos relacionados con el sistema de reclutamiento y selección de personal.

Avances y Logros

Promulgada la Ley de Carrera Judicial, No. 327- 98 y conjuntamente con la elaboración del Reglamento de Carrera Judicial, el Proyecto de Modernización de Tribunales elaboró el Manual de Políticas y Procedimientos; así como el Manual de Bienvenida para nuevos empleados, aprobados en el 1999, herramientas de apoyo a los procesos de recursos humanos de la Institución.

Para ese mismo año, la Institución adquiere un sistema computarizado de Pruebas Psicométricas, para la evaluación de candidatos de nuevo ingreso y para los empleados considerados para ascensos.

Concursos de Oposición Jueces de Paz e Ingreso a la Carrera Judicial

Los principios rectores, en cuanto al ingreso de los jueces al Sistema de Carrera Judicial, están basados en mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Con la adopción del Sistema de Carrera Judicial previsto en la Constitución de la República y la promulgación de la Ley de Carrera Judicial, la forma de ingreso de jueces al Poder Judicial se revoluciona, al establecerse como vía principal de ingreso, que el interesado se someta y supere las pruebas de idoneidad y el concurso de oposición que organiza la Dirección General de la Carrera Judicial; y adicionalmente que apruebe los programas de capacitación que ofrece la Escuela Nacional de la Judicatura. Y es sólo de esta forma como se puede acceder a la Carrera Judicial, por la vía principal, siendo designado como Juez de Paz.

Este hecho constituye uno de los logros más importantes de la adopción del Sistema de Carrera Judicial en el Poder Judicial dominicano.

Hasta el momento se han llevado a cabo ocho concursos de oposición para ingresar a los Cursos de Formación de Aspirantes a Juez de Paz, de los cuales han finalizado siete y uno está en proceso.



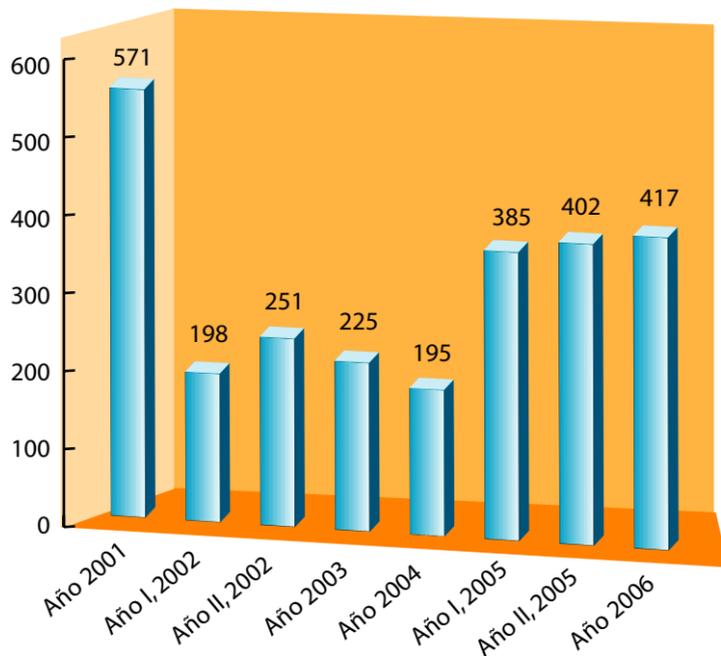
Recepción de aspirantes a Juez de Paz.

Concurso Juez de Paz 2001-2006

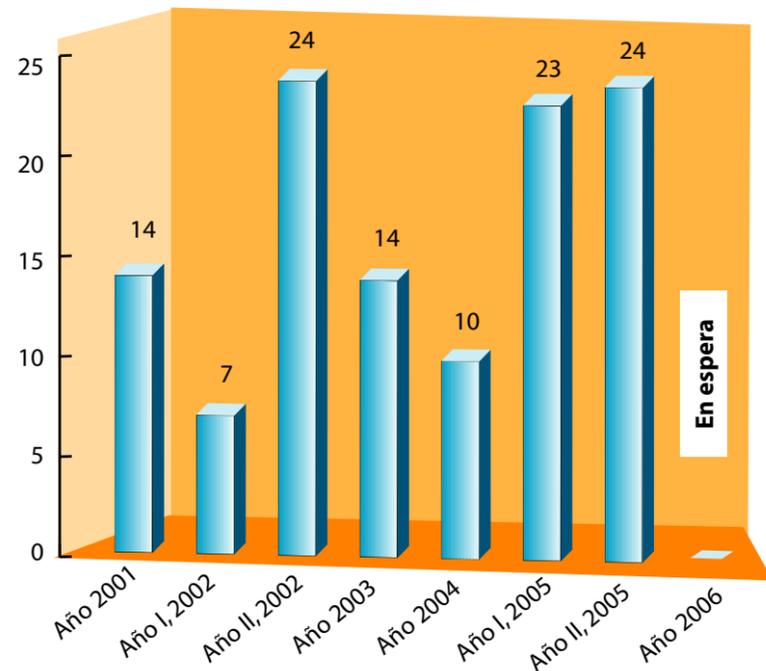
Cuadro Global	Concurso / Descripción	2001	2002 (primero)	2002 (segundo)	2003	2004	2005 (primero)	2005 (segundo)	2006	
	Solicitudes recibidas	571	198	251	225	195	385	402	417	2,644
Superaron concurso	14	7	24	14	10	23	24	En proceso	116	
% Superó concurso	2.45	3.54	9.56	6.22	5.13	5.97	5.97	En proceso	4.39	
Egresados ENJ	14	6	18	14	10	En proceso	23	En proceso	85	

Estadísticas Generales Concursos Juez de Paz 2001-2006

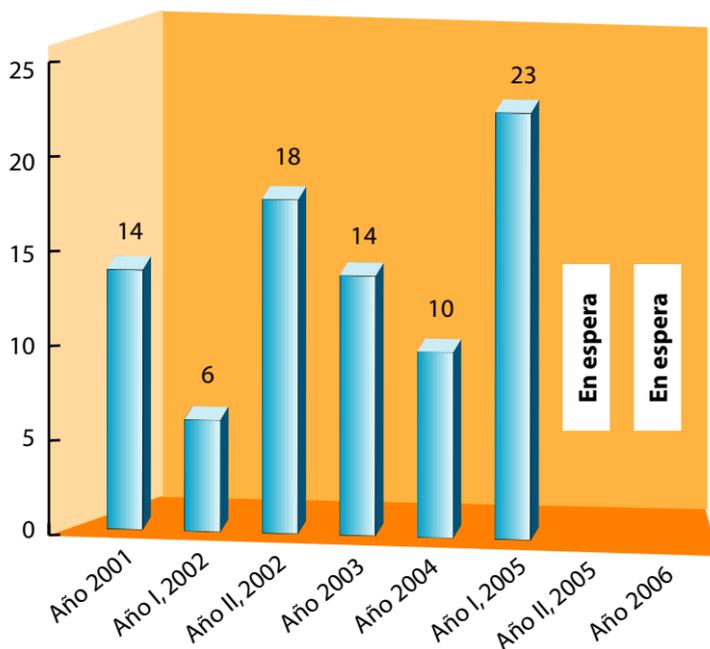
Solicitudes recibidas concursos Juez de Paz 2001-2006



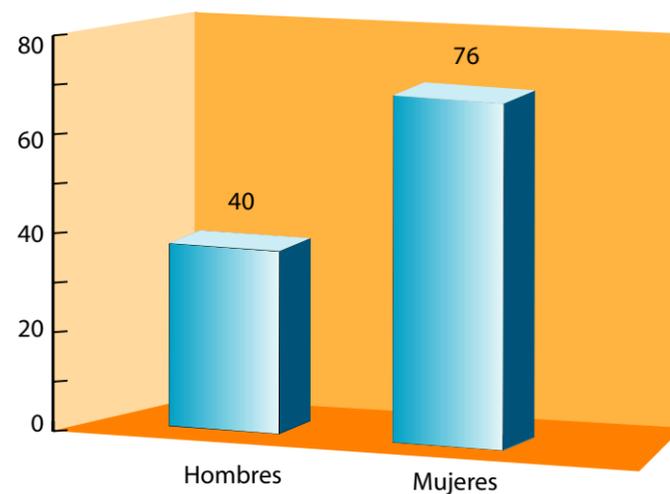
Aspirantes que obtuvieron la nota mínima requerida de 75 puntos o más Concursos Juez de Paz 2001-2006



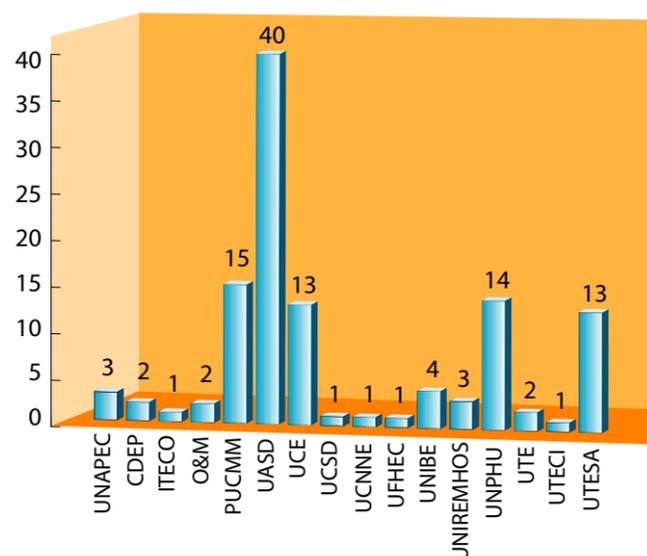
Aspirantes Egresados de la Escuela Nacional de la Judicatura Concursos Juez de Paz 2001-2006



Concurso de Oposición para Aspirantes a Juez de Paz Total de Aspirantes por sexo que han superado el concurso 2001-2005



Concurso de Oposición para Aspirantes a Juez de Paz Total de Aspirantes por Universidad 2001-2005

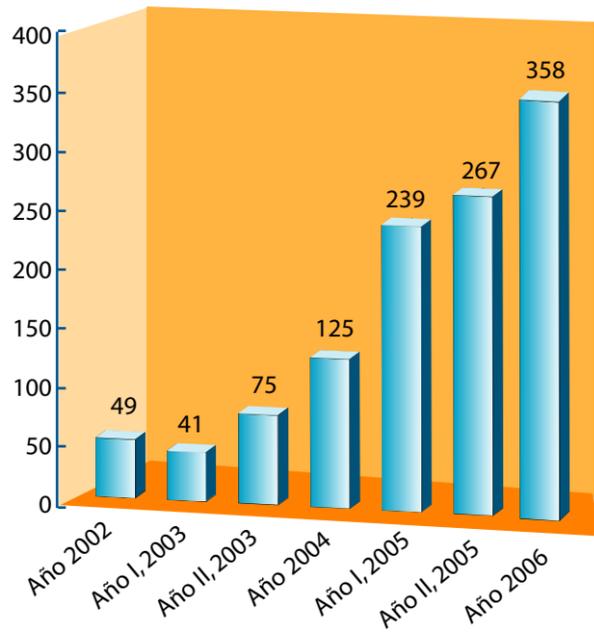


Concurso Defensor Público 2002-2006

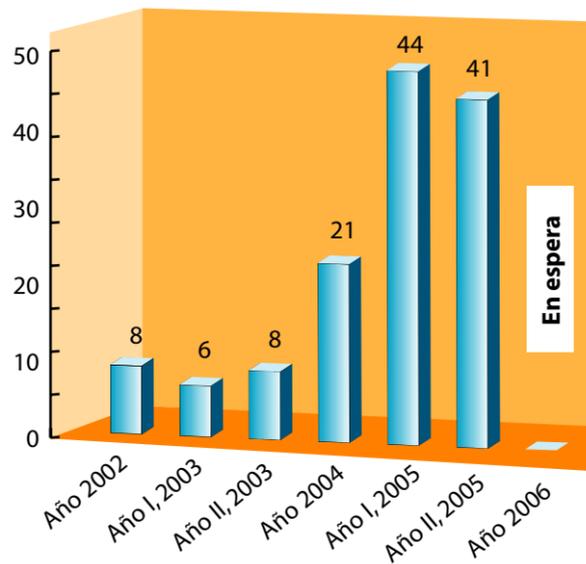
Cuadro Global	Concurso / Descripción	2002	2003 (primero)	2003 (segundo)	2004	2005 (primero)	2005 (segundo)	2006	Total
	Solicitudes recibidas	49	41	75	125	239	267	358	1,154
Superaron concurso	8	6	8	21	44	41	En proceso	128	
% Superó concurso	16.33	14.63	10.67	16.80	18.41	15.36	En proceso	16.08	
Egresados ENJ	8	6	8	21	39	En proceso	En proceso	82	

Estadísticas Generales Concursos Defensores Públicos 2002-2006

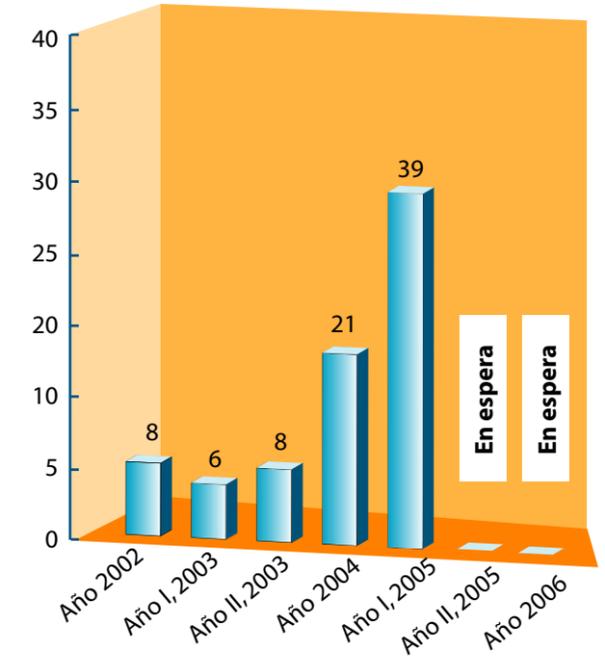
Solicitudes recibidas concursos Defensores Públicos 2002-2006



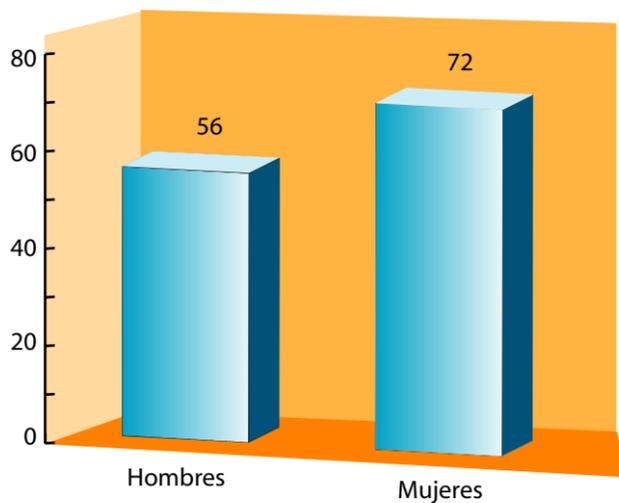
Aspirantes que obtuvieron la nota mínima requerida de 75 puntos o más Concursos Defensores Públicos 2002-2006



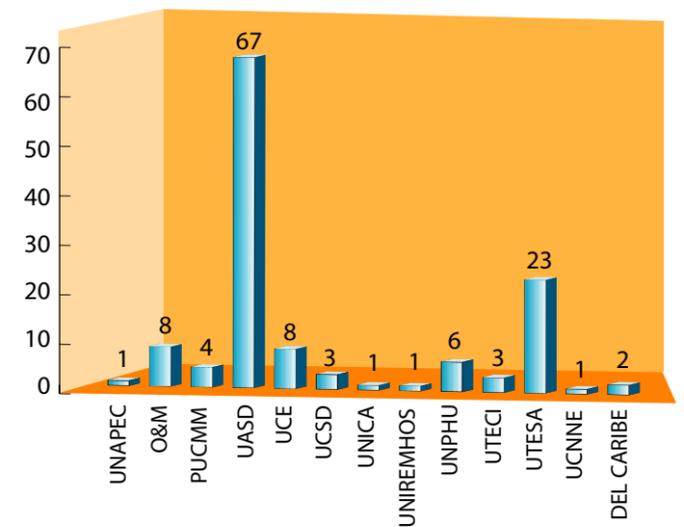
Aspirantes Egresados de la Escuela Nacional de la Judicatura Concursos Defensores Públicos 2002-2006



Concurso de Oposición para Aspirantes a Defensores Públicos Total de Aspirantes por Universidad 2002-2005



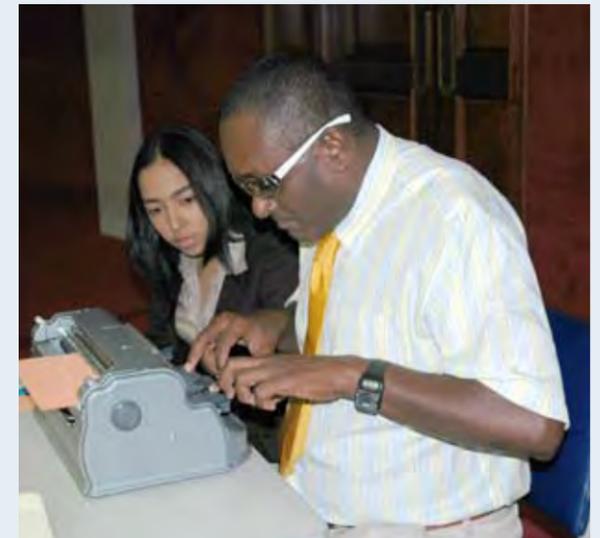
Concurso de Oposición para Aspirantes a Defensores Públicos Total de Aspirantes que superaron los concursos por sexo 2002-2005



El licenciado Quiroz, aspirante a Defensor Público no vidente, al momento en que una empleada de la División de Reclutamiento y Selección de Personal le asiste dictando los temas que fueron escogidos al azar para ser desarrollados por los aspirantes.

Para el Concurso de Defensor Público Proceso II, 2005, contamos con la participación de dos aspirantes no videntes, de los cuales uno superó y se encuentra en la etapa de capacitación en la Escuela Nacional de la Judicatura. Con el objetivo de facilitar la participación de estos aspirantes, la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial solicitó al Centro Nacional de Recursos Educativos para la Discapacidad Visual la transcripción al sistema Braille del temario de oposición.

Se desarrolla también una campaña publicitaria con la finalidad de aumentar el interés de los profesionales del Derecho en los concursos de oposición, la cual consiste en publicaciones en la prensa, promoción en programas de radio y televisión y en los autobuses de la SCJ, colocación de estaciones fijas en diferentes lugares públicos, distribución de volantes a nivel nacional, remisión de volantes a las universidades y publicaciones en la página Web de la SCJ.



El licenciado Bernardo Santana, aspirante a Defensor Público no vidente, escribe en el Sistema Braille, uno de los temas escogidos al azar para ser desarrollados por los aspirantes.

Manuales agilizan procesos de reclutamiento

Puesta en ejecución del Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos año 1999

La SCJ ejecuta un programa de entrenamiento de los encargados administrativos y de los secretarios de tribunales a nivel nacional, para la puesta en ejecución del Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, el cual permite agilizar en forma homogénea los procesos de reclutamiento y selección de personal para cubrir las plazas vacantes.

A través del proceso de inducción, la División de Reclutamiento y Selección de Personal convocan dos veces al mes a los empleados de nuevo ingreso, con el objetivo de orientar y facilitar el período de adaptación al puesto y a la Institución, así como también darles a conocer sus deberes y los beneficios a que tienen derecho.

Concursos Interno - Externo

Con la intención de crear sistemas de reclutamiento y selección de personal cada día más objetivos, la Institución definió la política en virtud de la cual los nuevos integrantes del Poder Judicial ingresen a través de concurso. A la fecha se han desarrollado para las siguientes posiciones: inspector judicial, trabajador social, investigador público, paralegal, encargados de áreas y otros puestos de apoyo administrativo.



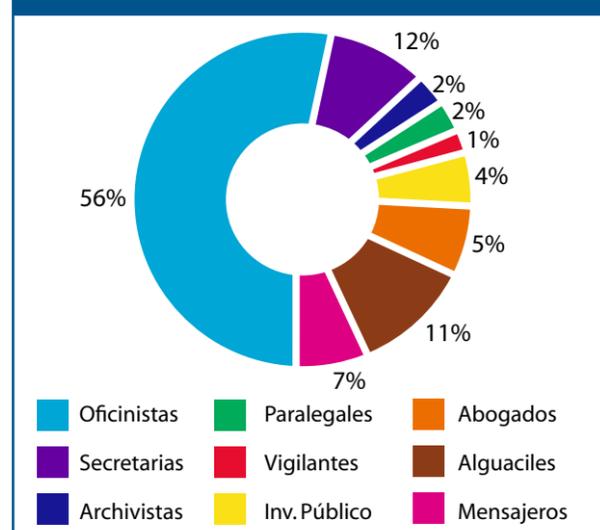
Aspirantes a ingresar a las áreas administrativas de la SCJ, en el momento de recibir las correspondientes evaluaciones dirigidas por la División de Reclutamiento y Selección de Personal.

Registro de Elegibles

En la actualidad esta División se encuentra inmersa en la conformación del registro de elegibles para las posiciones de: secretarías, alguaciles, mensajeros externos y oficinistas, en el marco de un plan piloto para reclutamiento de personal, con la finalidad de mantener un archivo de elegibles dotado de personal idóneo disponible para ocupar puestos administrativos, inmediatamente surja la vacante.

Las siguientes estadísticas muestran los resultados del reclutamiento y selección de personal administrativo en el último año (mayo 2005 - mayo 2006).

Los puestos de mayor rotación o creaciones de plazas son los siguientes:



Clasificación de evaluados por puestos Mayo 2005 - Mayo 2006

Puestos	Cantidad	Porcentaje
Oficinistas	957	56%
Secretarías	215	12%
Alguaciles	184	11%
Mensajeros	117	07%
Abogados	94	05%
Investigador Público	62	04%
Archivistas	42	02%
Paralegales	34	02%
Vigilantes	18	01%
Total:	1,723	100%

Tecnología

- La División trabaja con el Sistema Computarizado de Corrección de Pruebas Psicológicas.

Manual de Políticas, Normas y Procedimientos para el personal administrativo año 2005

- El 1 de marzo de 2006, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia aprobó el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos para el personal administrativo de la Institución.

Metas

- Los concursos de Oposición para conformar el registro de elegibles para la designación de notarios por municipio.
- Los concursos de Oposición para Aspirantes a Registrador de Títulos para cubrir las plazas vacantes.
- Difundir el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos para el personal administrativo.
- Difundir el concurso para Juez de Paz a los estudiantes de las distintas universidades.

La Suprema Corte de Justicia, interesada en cumplir con una misión institucional educativa, aceptará en calidad de pasantes a estudiantes destacados de diferentes centros superiores de enseñanza del país, para que laboren en las áreas administrativas de la Institución por un tiempo determinado.

DIVISIÓN DE OFICIALES DE LA JUSTICIA

De acuerdo con las leyes números 327-98 de Carrera Judicial, 821 de Organización Judicial y 301 sobre Notariado, corresponde a la Suprema Corte de Justicia el nombramiento de los notarios, alguaciles e intérpretes judiciales, así como la juramentación de los abogados graduados en las universidades del país; además tiene a su cargo el poder disciplinario sobre estos auxiliares.

La División de Oficiales de la Justicia fue creada en el mes de agosto del año 1998, con el propósito de investigar y rendir informes relacionados con las quejas sometidas contra las actuaciones de los Notarios y Alguaciles, mantener actualizado el registro de las informaciones de los auxiliares de la justicia (notarios, alguaciles, intérpretes judiciales y venduteros públicos) y expedir certificaciones que validen el estatus de estos auxiliares de la justicia y el registro de los abogados en ejercicio. A los fines de eficientizar el servicio que ofrece esta división, se inició un proyecto para organizar y automatizar la información de los abogados, notarios, intérpretes judiciales y alguaciles juramentados.

En el año 2000, conjuntamente con la Dirección de Políticas Públicas de la Suprema Corte de Justicia, se diseñó el formulario "Registro Nacional de Abogados y Notarios", publicándose un aviso en varios periódicos de circulación nacional, con la finalidad de actualizar los registros existentes.



El doctor Duane Pujols, encargado de la División de Oficiales de la Justicia, informa sobre las funciones del órgano que dirige.

La base de datos creada, denominada "Registro Nacional de Auxiliares de la Justicia" se actualiza con expedientes de los abogados que son juramentados por la Suprema Corte de Justicia y los alguaciles e intérpretes judiciales de reciente designación.

A partir del año 2001, se inició la fase IV del Proyecto de Fortalecimiento del Poder Judicial, uno de sus objetivos es reorganizar la estructura y funciones de la División de Oficiales de la Justicia.

En el año 2006, dentro del marco del Proyecto de Fortalecimiento del Poder Judicial, se desarrolla una actualización y validación de los datos existentes de los Auxiliares de la Justicia a nivel nacional, (alguaciles, notarios públicos, intérpretes judiciales, venduteros públicos y abogados); además de utilizarse estos resultados para la elaboración del "Directorio Nacional de Auxiliares de Justicia, R. D.". Asimismo, se ha estado trabajando en coordinación con la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial y el Colegio de Notarios, en la elaboración de las bases y regulaciones que regirán el "Concurso de Oposición para Aspirantes a Notarios".

A mediados del año 2005, se creó un registro para que el usuario pueda acceder, de manera ágil, a la información referente al depósito del índice de los protocolos de los actos auténticos que instrumenten los notarios que cumplen con la exigencia de la ley de depositar el mismo ante la SCJ.

Metas

A corto plazo se tiene proyectado la reestructuración de las funciones de la División, creándose dos Unidades de trabajo, una para tratar todos los asuntos referentes a los abogados y notarios, y la otra parte para aquellos relativos a los alguaciles, intérpretes judiciales y venduteros públicos, de conformidad con pautas trazadas por consultores externos, auspiciados por el Programa de Cooperación del Consejo General del Poder Judicial de España y la Agencia Española de Cooperación Internacional. También se plantea la elaboración y publicación de un Directorio Nacional de Auxiliares de la Justicia, contenido de las generales de los mismos. Asimismo, se reorganizará el archivo de documentos de los auxiliares de la justicia con los datos recolectados de la reciente actualización.

DIVISIÓN DE REGISTRO DE PERSONAL

En el año 1998 se crea la División de Registro y Control, que posteriormente fue denominada como División de Registro de Personal en el año 2001 con la aprobación del Reglamento de Carrera Judicial.

En agosto del año 1997, las labores de registro se llevaban a cabo a través del Departamento de Personal, funcionando en un área física inadecuada, con escaso personal y sin la formación técnica necesaria. No existían los lineamientos referentes a las normas, políticas y procedimientos para el manejo de los recursos humanos de la Institución.

Las funciones que se realizaban eran las siguientes:

- Acciones de personal y oficios en una máquina de escribir mecánica.



La licenciada Eulalia Vásquez, encargada de la División de Registro de Personal, junto a su equipo de trabajo, explica las funciones y responsabilidades del órgano que dirige.

- Archivar expedientes de los empleados, los cuales estaban colocados unos encima de otros, algunos en anaqueles de madera y otros en el piso.
- Elaborar los carnets de empleados en una máquina de escribir para luego ser plastificados.
- Tramitar, mediante oficio, los ascensos, traslados, salidas y medidas disciplinarias.
- Tramitar las pensiones y jubilaciones al Poder Ejecutivo.

AVANCES

En el año 1999, como parte del apoyo técnico del Proyecto de Modernización de Tribunales, se elabora y aprueba un Manual de Políticas y Procedimientos del Personal Administrativo. Para la implementación se llevó a cabo un programa de capacitación, desarrollando talleres dirigidos a los responsables del manejo de personal de las áreas

administrativas y tribunales de todo el país.

En mayo del año 2001, fue aprobado el Manual de Organización de los expedientes de Jueces y Empleados Administrativos, sirviendo de base para la organización de los archivos. Se adquirieron archivos especiales para los expedientes de los jueces que brindan mayor seguridad a toda la documentación.

En el año 1999, la Suprema Corte de Justicia adquirió un software para el manejo administrativo y financiero, conteniendo un módulo de recursos humanos para la administración de las informaciones del personal.

En el 2003, se diseñó un software, exclusivo para los jueces, desarrollado en una base de datos para el registro de la información personal, académica, suplencias, movimientos, declaraciones juradas, así como los datos necesarios para el manejo y control de los sistemas de Escalafón Judicial y Provisión de Cargos Judiciales.

Para la elaboración de los carnets de empleados se cuenta con una cámara digital, computadoras, impresoras especiales y un software para diseño de carnet.

La División de Registro de Personal en la actualidad

Registra y mantiene actualizado el historial y expediente personal de jueces y empleados administrativos, como son:

- Datos personales.
- Datos laborales.
- Controlar las acciones relativas al historial laboral de jue-

ces y personal administrativo tales como: ingresos, ascensos, traslados, licencias, cambios de salario, permisos, vacaciones, jubilaciones, pensiones, medidas disciplinarias y salidas.

- Asesorar a jueces, encargados y personal en general, en la aplicación del Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos.
- Tramitar las solicitudes de ascensos, cambios de designación, traslados, medidas disciplinarias, jubilaciones, pensiones y salidas del personal administrativo.
- Aplicación de las novedades de la nómina.
- Proveer de carnets de identificación a jueces y empleados administrativos del Poder Judicial.
- Expedir certificaciones de empleo.
- Apertura y actualización de los expedientes físicos de jueces y empleados administrativos.
- Registro y control de las declaraciones juradas de jueces.
- Registro y control de Suplencias de Jueces.
- Reporte del bono vacacional.
- Presentación de informes del historial de jueces a solicitud del Director General de la Carrera Judicial y autoridades competentes.
- Registro de las plazas vacantes de jueces.
- Participar en los estudios de análisis de necesidades, incentivos y cargos del personal.

Proyecciones de la División de Registro de Personal

- Registro electrónico de la documentación física contenida en los expedientes de jueces y empleados administrativos de la Institución.
- Administración de los sistemas de escalafón judicial y provisión de cargos judiciales.

Aportes Recibidos de la Cooperación Internacional

Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)

Apoyo en la elaboración del Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, su publicación y la divulgación en todos los Departamentos Judiciales.

Elaboración del Plan Estratégico del Desarrollo del Sistema de Carrera Judicial y apoyo en el diseño del primer Concurso de Oposición para Juez de Paz y en el diseño inicial del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Además, algunos funcionarios de la Dirección General de la Carrera Judicial han visitado el Consejo General del Poder Judicial de España, con el objetivo de observar procesos relacionados a la implementación del Sistema de Carrera Judicial, como son la evaluación del desempeño y los sistemas de Escalafón Judicial y Provisión de Cargos Judiciales.

Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID)

Apoyo en el diseño del diagnóstico de la estructura organizacional del Poder Judicial.

Apoyo en el diseño del Manual de Políticas y Procedimientos de Reclutamiento y Selección del Personal Administrativo.

Compra de equipo y material para diferentes áreas de la Dirección General de la Carrera Judicial.

Apoyo de la Suprema Corte de Justicia Dominicana a otros Poderes Judiciales

La Suprema Corte de Justicia, en interés de retribuir la cooperación recibida de organismos internacionales y de otros Poderes Judiciales para la implantación y desarrollo del Sistema de Carrera Judicial, y ante los requerimientos que han sido externados por otros tribunales supremos, ha compartido con entusiasmo nuestra experiencia con otros países.

En ese sentido, y en el marco del acuerdo institucional firmado entre los tribunales supremos de Panamá y República Dominicana, una delegación de la Corte Suprema de Panamá, integrada por dos jueces de ese Alto

Tribunal y funcionarios del área de Carrera Judicial, visitó en marzo de 2006 a la Suprema Corte de Justicia, con el propósito de conocer el Sistema de Carrera Judicial implantado en nuestro país. Durante una semana, funcionarios de la Dirección General de la Carrera Judicial, presentaron los diferentes sub sistemas de gestión de recursos humanos de la Institución.

Asimismo, en ocasión de celebrarse la XIII Cumbre Judicial Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas de Justicia, la delegación de Nicaragua mostró interés en conocer

el Sistema de Carrera Judicial dominicano, particularmente el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces. A esos fines, está programada la visita de una delegación de la Dirección General de la Carrera Judicial, a mostrar y compartir nuestra experiencia en la implantación del Sistema de Carrera Judicial dominicano.

Además, sostuvimos una reunión con representantes de la Corte Suprema de Justicia de Honduras, dándoles a conocer el Sistema de Evaluación del Desempeño de Jueces del Poder Judicial dominicano.



A la derecha, la licenciada María Lourdes Casco de la Corte Suprema de Nicaragua, recibe explicaciones sobre Evaluación del Desempeño de Jueces.



La licenciada Gervasia Valenzuela, subdirectora de la Escuela Nacional de la Judicatura, explica sobre el proceso de capacitación de los Aspirantes a Juez de Paz, a las comisiones de la Corte Suprema de Panamá y de la Dirección General de la Carrera Judicial.



**Carrera Judicial
Bases Concurso Aspirantes**

Atendido, que el ingreso a la Carrera Judicial requiere la comprobación de condiciones de aptitud para el ejercicio de la profesión de juez, las que deben ser comprobadas por la Dirección General de la Carrera Judicial, y cuyos procedimientos para dicha comprobación y convocatoria a los aspirantes tienen que ser aprobados por la Suprema Corte de Justicia, según lo establecen la Ley y el Reglamento de la Carrera Judicial;

Atendido, que la Dirección General de Carrera Judicial ha presentado las bases de la convocatoria, sus procedimientos, la Comisión de Calificación que evaluará los méritos y las pruebas de los aspirantes; y documentos que apoyan todo el proceso de ingreso por la vía principal a la carrera judicial (Resolución Pleno No. 759, de fecha 23 de agosto del 2001).

“Declara la inconstitucionalidad de los artículos 14 de la Ley No.327-98, sobre Carrera Judicial y 17 de la Ley No. 169-97, del Consejo de la Magistratura, por resultar incompatibles con el principio constitucional de la independencia de los jueces, sustentada en la noción de inamovilidad y en el estatuto de la Carrera Judicial consagrados en los párrafos I y III del artículo 63 de la Constitución”.

Considerando, que, por su parte, la Ley de Carrera Judicial No. 327-98, del 11 de agosto de 1998, sometida también a la Suprema Corte de Justicia para el examen de su conformidad con la Constitución, por la instancia ya indicada, contiene en la parte capital y los párrafos I, II, III, IV y V de su artículo 14, disposiciones del siguiente tenor: “Art. 14.- Al designar a los jueces de la Suprema Corte de Justicia, el Consejo Nacional de la Magistratura determinará el tiempo por el cual realiza la designación que lo será por no más de cuatro (4) años a partir de la fecha de la misma, todo de conformidad con lo que preceptúa el artículo 17 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura y lo establecido en los párrafos III y IV del artículo 63 de la Constitución de la República, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución, aplicable a los jueces de la Suprema Corte de Justicia a los que se consideran funcionarios de elección indirecta.” “Párrafo I.- De igual forma los jueces del orden judicial que sean designados de la Suprema Corte de Justicia, lo serán por un período de no más de cuatro (4) años, pudiendo ser confirmados en sus cargos cada vez que la Suprema Corte de Justicia haga una evaluación de los mismos.” “Párrafo II.- El Consejo Nacional de la Magistratura designará cada (4) años de entre los dieciséis (16) jueces que integran la Suprema Corte de Justicia un bufete directivo integrado por un presidente, un primer sustituto y un segundo sustituto de presidente de la Suprema Corte de Justicia, así como los presidentes de las tres cámaras que conforman ese alto tribunal, pudiendo ser reelecto el presidente cuantas veces el Consejo Nacional de la Magistratura lo juzgue conveniente.” “Párrafo III.- Durante el tiempo de su designación, los jueces nombrados tanto por el Consejo Nacional de la Magistratura como los designados por la Suprema Corte de Justicia, serán inamovibles, debiendo permanecer en sus cargos hasta que sean elegidos sus sustitutos.” “Párrafo IV.- Los jueces dependientes de la Suprema Corte de Justicia serán sometidos cada cuatro (4) años a una evaluación escrita conjuntamente con los abogados o licenciados en Derecho egresados de la Escuela Nacional de la Magistratura que aspiren a ocupar esas posiciones.

Los magistrados podrán indefinidamente ser reelectos en los puestos que desempeñen.” “Párrafo V.- (Transitorio).- Los jueces de la Suprema Corte de Justicia actualmente en ejercicio permanecerán en sus cargos en forma inamovible durante cuatro (4) años a partir de la fecha de su designación; los demás jueces del orden judicial designados o no por la Suprema Corte de Justicia antes de la entrada en vigor de la presente ley, se considerarán provisionales y, la Suprema Corte de Justicia procederá posteriormente a la designación de los definitivos luego de su entrada en vigencia”; Considerando, que al establecer los artículos 17 de la Ley No. 169-97, del 2 de agosto de 1997 y 14 y sus párrafos de la Ley No. 327-98, del 11 de agosto de 1998, Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, la primera, y de Carrera Judicial, la segunda, antes transcritos, que los jueces del orden judicial serán designados por un período de no más de cuatro (4) años a partir de su designación, los precitados textos legales resultan incompatibles con el principio de la independencia de los jueces que se sustenta en la noción de inamovilidad y en el estatuto de la Carrera Judicial consagrados en los párrafos III y I del artículo 63 de la Constitución, respectivamente; que, por consiguiente, hay lugar a declarar no conforme con la Constitución las disposiciones antes transcritas de los artículos 17 de la Ley No. 169-97 y 14 y sus párrafos de la Ley No. 327-98, sometidas a la Suprema Corte de Justicia para los fines ya expresados, en razón de que la inamovilidad, referida a los jueces del orden judicial, es extraña al concepto de periodicidad en la designación, como aparenta inferirse del párrafo IV del artículo 63 de la Constitución, y porque, no puede ser limitada, como se ha dicho, más que por un efectivo régimen de pensiones, jubilaciones y retiro que comprenda el escalafón judicial, y por un inflexible pero justo régimen disciplinario, todo lo cual queda desvirtuado de mantenerse los términos de los artículos cuya inconstitucionalidad es demandada;

Considerando, que el carácter temporario de las funciones de los magistrados del orden judicial fijado por la Ley de Carrera Judicial No. 327-98 del 11 de agosto de 1998, incluidos los jueces de la Suprema Corte de Justicia en virtud de lo que dispone el artículo 17 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura No. 169-67 del 2 de agosto de 1997, constituye, por otra parte, una negación a la Carrera Judicial, cuyos postulados son inseparables del concepto de permanencia en el cargo, que es la esencia del principio de la inamovilidad, proclamado en el párrafo III del artículo 63 de la Carta Magna;

Considerando, que además, como el artículo 23, inciso 4 de la Constitución dispone que es atribución exclusiva del Senado conocer de las acusaciones formuladas por la Cámara de Diputados contra los funcionarios públicos elegidos para un período determinado, dicha disposición es inaplicable a los jueces de la Suprema Corte de Justicia en razón de que estos no son elegidos por períodos, como se infiere de todo lo antes expresado y por lo consagrado en el artículo 107 de la Constitución, cuyo párrafo II, después de la Reforma Constitucional de 1994, rige con el siguiente texto: “Una vez vencido el período para el cual fueron designados los miembros de la Cámara de Cuentas y el Presidente y demás miembros de la Junta Central Electoral, permanecerán en sus cargos hasta que el Senado haga las nuevas designaciones para el período que se inicie”; que al no comprender el nuevo texto a los jueces, como lo hacía el artículo 107 de la Constitución de 1966, que rigió hasta su última reforma en 1994, es obvio que también por este motivo resulta no conforme con el inciso 4 del artículo 23, ya citado, el párrafo final de la parte capital del artículo 14 de la Ley No. 327-98, sobre Carrera Judicial, a cuyo tenor, los jueces de la Suprema Corte de Justicia quedarían sujetos al juicio político previsto en el indicado precepto Constitucional;

Sentencia del Pleno del 30 de septiembre de 1998. Recurrente: Acción contra la Corrupción, INC., y compartes.

Mantienen archivos judiciales al día



Con el objetivo de brindar un mejor servicio a los usuarios, la Suprema Corte de Justicia desarrolla desde el año 2001 diversos proyectos de modernización de archivos judiciales en todo el país.

El anuncio lo hizo el coordinador Nacional de Archivos Judiciales, Héctor Suero, quien destacó que se han ejecutado proyectos en tribunales del Distrito Nacional y de 15 provincias, entre las que figuran La Romana, La Vega, Santiago, San Cristóbal, Valverde Mao, Esperanza, Higüey y Puerto Plata. Se tiene en agenda, además, desplegar esos trabajos en otras 20 jurisdicciones.

Suero adelantó también que se ha elaborado un “Sistema de Manejo de Archivos”, para estar acorde con los nuevos estándares de organización y modernización de tribunales.

Explicó que a esos fines fueron capacitados personal de los tribunales para crear conciencia de la importancia que tienen los archivos, que son una fuente primaria al momento de analizar un estudio sobre los avances y logros del Poder Judicial.

“El objetivo final de estos proyectos es que los archivos se conviertan en un centro de documentación que sirva de base para el desarrollo institucional de la Suprema Corte de Justicia, así como también de cada uno de sus usuarios”, explicó Suero.

La Oficina Coordinadora de Archivos Judiciales es una dependencia de la Dirección para Asuntos Administrativos que dirige el licenciado Rafael Alba.

En la actualidad, existen cinco oficinas del Archivo Central de la SCJ, localizadas en los palacios de Justicia de Ciudad Nueva, provincia Santo Domingo y Santiago, así como en el Depósito del Archivo Central Manganagua.

Antes:



Después:



Jueces Miembros de la Carrera Judicial

Jueces que ingresaron al Poder Judicial como empleados administrativos y jueces que ingresaron por la categoría de Juez de Paz o Juez de Primera Instancia, y hoy son magistrados de mayor jerarquía.

En la Suprema Corte de Justicia se encuentran los magistrados Egllys Margarita Esmurdoc y Víctor José Castellanos, que ingresaron como jueces de Paz; y Enilda Reyes Pérez y Edgar Hernández Mejía, que ingresaron como jueces de Primera Instancia.

En el Distrito Nacional, se encuentran: Miriam Germán Brito, Ramón Horacio González Pérez, Samuel Arias Arzeno, Eduardo Sánchez Ortiz, Doris Pujols Ortiz, Wendy Martínez Mejía, Francisco Antonio Ortega Polanco, Daira Cira Medina Tejeda, Yissel Josefina De León Burgos, Julio César Reyes José, Ileana Pérez García, Antonio Otilio Sánchez Mejía, Clara Luz Almonte Gómez, Esmirna Gisell Méndez Álvarez, Keila Pérez Santana, Vanessa Acosta Peralta, Judith Contreras Esmurdoc, Xiomara Alt. Silva Santos, Polibio Santana Santana, Banahí Báez de Geraldo, Lusnelda Solís Taveras, Abel Pérez Mirambeaux, Manuel Aurelio Hernández Victoria, Ursula J. Carrasco, Altagracia Virginia Concepción, Rosanna Vásquez Febrillet, Claudia María Peña Peña, Luz Berenice Ubiñas Renville, Ingrid Soraya Fernández Méndez, Yokaurys Morales Castillo, Maritza Capellán Araujo, Mery Laine Collado Tactuk, Elka Reyes Olivo y Catalina Ferreras Cuevas.

En la provincia Santo Domingo: Olga Herrera Carbuccia, Manuel Pérez García, Carmen Fortuna Belliard, José Dionisio Duvergé Mejía, William Encarnación Mejía, Víctor Manuel Peña Félix, Sócrates Martínez Tavárez, José Ortiz De Windt, Rafael Báez García, Karen Mejía Pérez, Eudelina Salvador Reyes, Marcia Raquel Polanco de Sena, Daisy Montás Pimentel y Angela Miladys Canahuate Camacho.

En Santiago: Brunilda Castillo Abisada, Cecilia Badía Rosario, Anelis del Carmen Torres Mago, Altagracia Uffre Rodríguez, Danilo Antonio Tineo Santana, Herminia Josefina Rodríguez Paulino, Juan Antonio Fernández Pérez, María Margarita de Peña Ventura, Acassia Reyes Castillo, Alma Sonia Domínguez Martínez y Fidelina Gertrudis Batista Grullón.

En la provincia San Cristóbal: Miguel Angel Herrera Machado, Genara Altagracia Araujo Puello, Altagracia Norma Bautista de Castillo, Francisco Mejía Angomás, Olga María Guzmán Ruiz y Claribel Nivar Arias.

En Barahona: David Vicente Vidal Matos, José Ramón Muñoz Acosta, Luis Alberto Díaz De La Cruz y Juan Francisco Carvajal Cabrera.

San Francisco de Macorís: Enidia Altagracia Olivares Bonifacio, Violeta María Pantaleón Pantaleón, Luis Manuel Martínez Marmolejos, Martha Cristina Díaz Villafaña, Ana María Rosario Castellanos y Valentina Marte Alvarado.

San Pedro de Macorís: Eduardo Enrique De Windt Ruiz, José Manuel Glass Gutiérrez, Ysabel Castillo, Marcelina Martiría Hernández Japa, Celina Zamira Sánchez Reyes, Kenia del Pilar Tavárez Henríquez.

En Azua: Federico A. Pérez, Rafael Minyetty Fernández, Elvin Danilo Lebrón Alcántara y María del Socorro Cordero Segura.

San Juan de la Maguana: Olga Cintrón Castillo, Romana Aquino Cepeda, Mercedes Valdez Valdez y María Garabito Ramírez.

Asimismo, Eduardo Abraham Chahín Abudeyes y Vicente Marte Jiménez, de El Seybo; Félix Valencia, de Monte Plata; Gladys Josefina del Orbe, Valverde Mao; Reynaldo Antonio Soriano Cisneros y Ramón Rosario Hernández, Bonao; Kenia Isabel Santana Sosa, Hato Mayor; Camilo

Segura Piña, en Guayabal; Marino Cipriano V. Rosado, Sabana Yegua; Juan Suardi García y Miguelina de Jesús Beard Gómez, Puerto Plata.

Claudia Magdalena Canaán Díaz, Santiago Rodríguez; Sonia Altagracia Hiciano Herrera, Bajos de Haina; Maritza Marisol Reynoso, Montecristi; Máximo Reyes Vanderhorst, La Romana; Manuel González Espinal y Juana

Jiménez Piña, La Vega; Celina Novas Jiménez Mella; Diomedes Villalona Guerrero, Villa Fundación, y María Isabel Castillo Hernández, Villa Altagracia.

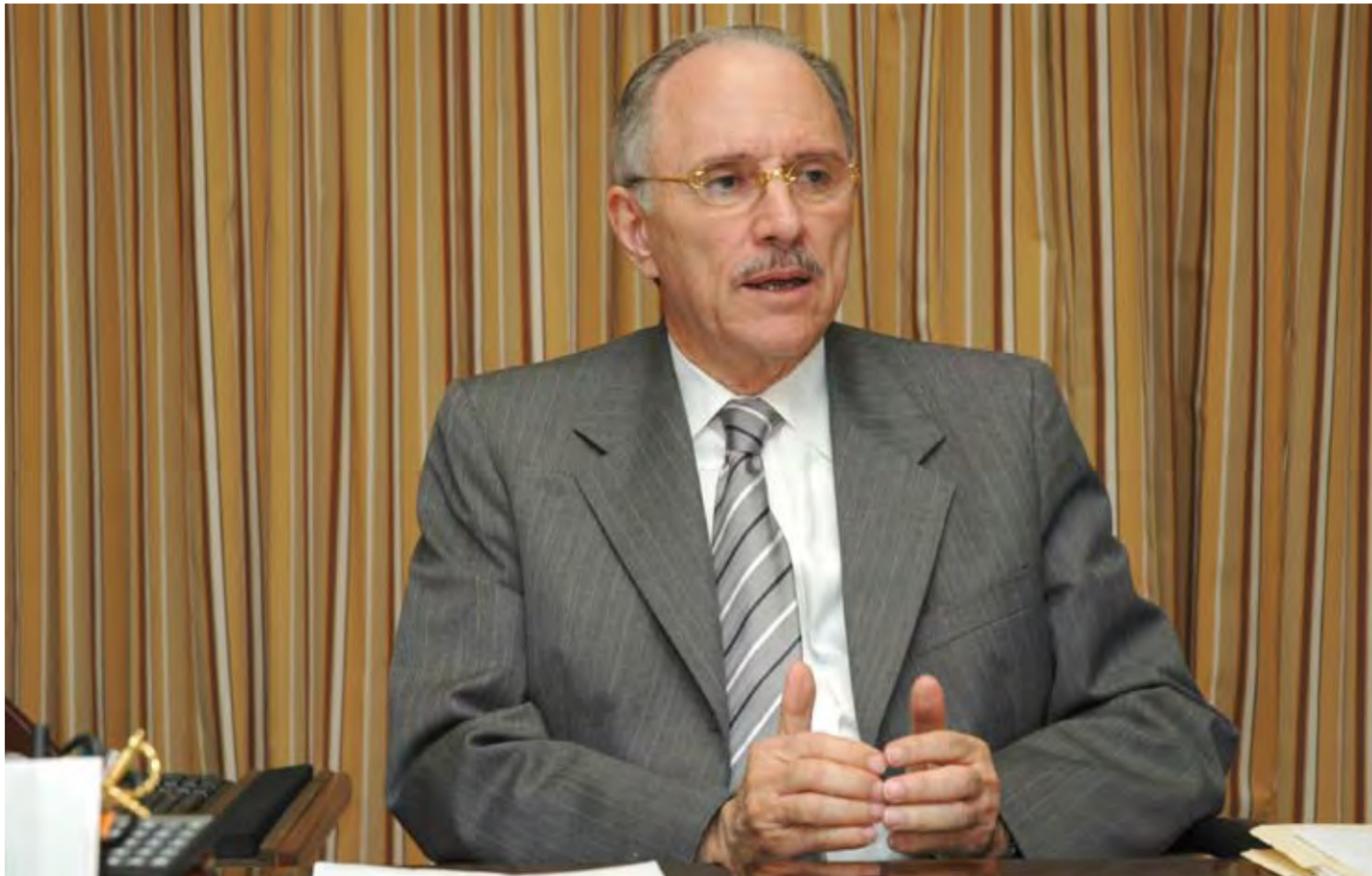
La mayoría de estos magistrados y magistradas se iniciaron laborando en el Poder Judicial como abogados ayudantes y de oficio, fiscalizadores, secretarios, taquígrafos, oficinistas, mecanógrafos, alguaciles e intérpretes judiciales.



Grupo de jueces de Carrera en una juramentación de ascenso.

Entrevista al doctor Pablo Garrido

El Director General de la Carrera Judicial, califica positivo y de soporte fundamental para el Poder Judicial, la aplicación del Sistema de Carrera Judicial en la República Dominicana, con el apoyo de todos los jueces de los diferentes niveles y jerarquía, sirviendo como modelo a otros países de Centroamérica.



Doctor Pablo Israel Garrido Medina.

EJ. ¿Cuál ha sido su experiencia en la implantación de la Carrera Judicial?

PG. La puesta en marcha del Sistema de Carrera ha sido una experiencia sumamente enriquecedora, ya que a todos los que laboramos en la Dirección General de la Carrera Judicial nos ha permitido aumentar nuestro conocimiento en diversas facetas, principalmente en el conocimiento de la persona.

EJ. ¿Cómo considera usted que ha sido, desde el punto de vista institucional, el Sistema de Carrera Judicial?

PG. En cuanto al punto de vista institucional del Sistema de Carrera, nosotros consideramos que el Sistema de Carrera es el soporte fundamental para lograr la institucionalización total del Poder Judicial.

Los que hemos tenido la suerte de conocer qué se encontró y qué se ha hecho, en cuanto al Sistema de Carrera, vemos que hemos dado pasos enormes, claro está, en todo hemos tenido la cooperación de los magistrados de todos los niveles y jerarquías.

El Sistema de Carrera es más que nada, una filosofía de vida, y como señalara el Magistrado Presidente: "el juez es juez las 24 horas del día" y tiene que asumir esto como sistema de vida que necesariamente le impondrá limitaciones en algunos aspectos, fundamentalmente en el de la diversión, y deberes en unos aspectos, el asumir su cargo con responsabilidad y el analizar bien cada caso que se le presente.

Hemos recibido un apoyo muy importante de la Cooperación Española que nos ha ayudado en la elaboración del Reglamento de Carrera en los Concursos de Oposición para la Evaluación de los Aspirantes a Juez de Paz, así como del Sistema de Evaluación del Desempeño, así como de USAID en otros aspectos.

Tal vez en el área, somos el único país que tiene una evaluación del desempeño de los jueces de una manera objetiva. Pero claro está que este sistema no es perfecto y que el mismo debe mantenerse abierto a sugerencias en busca de mejoría, ya que siempre hay la posibilidad de hacer las cosas mejores.

Todo el Sistema de Carrera está prácticamente montado. Nos ha tomado

"Al inicio de la gestión de la actual Suprema de Justicia tuve la oportunidad de llegar casi al mismo tiempo que los magistrados y puedo dar testimonio de lo que encontramos en diversas áreas como la de Recursos Humanos y los grandes pasos o logros alcanzados durante este período, pero tenemos la firme creencia de que todo lo que tenemos podemos mejorarlo."

Ahora bien, no podemos pensar que no nos faltan cosas por hacer, ya que en una sociedad globalizada siempre habrá que mejorar todos los instrumentos de los que hacemos uso en el Sistema de Carrera Judicial."

varios años, pero hemos ido a la velocidad precisa para llegar a tiempo, pero también llegar con los menores tropiezos.

EJ. ¿Cuál ha sido el logro más importante en la adopción del Sistema de Carrera Judicial?

El mayor logro ha sido la forma de ingreso de los jueces de Paz, a través de un riguroso concurso de oposición que organiza la Dirección General de la Carrera Judicial, y la capacitación de dos años a que son sometidos en la Escuela Nacional de la Judicatura.

EJ. ¿Se ha adaptado el Sistema de Carrera a la Legislación Vigente?

PG. Nos hemos nutrido de la Legislación vigente para tratar de implantar el Sistema de Carrera. En ella, tanto en la Ley No. 327-98 como en el Reglamento, podemos encontrar las bases en todos los aspectos del Sistema de Carrera Judicial, que es única y exclusivamente para los jueces.

EJ. ¿Qué falta por hacer?

Al Sistema de Carrera Judicial le falta el Escalafón Judicial y el Reglamento de Provisión de Cargos Judiciales, que son dos reglamentos que están ya en su etapa final y que en realidad tienen un matrimonio indisoluble, porque el Reglamento de Escalafón es el que sirve de base al de Provisión de Cargos.

Ahora donde nos faltan mayores cosas por hacer es en el Sistema de Carrera Administrativa Judicial. Aquí, ya vamos dando los primeros pasos, pues tenemos definida la descripción de puestos y el perfil de éstos, y aquí vamos a tratar de implementar un sistema de evaluación por competencias, de manera que contribuya al resultado que se espera de la Institución.



Semblanza Dr. Pablo Garrido

El doctor Pablo Israel Garrido Medina, oriundo de San Pedro de Macorís, Sultana del Este, alcanzó el título profesional de doctor en Derecho, Magna Cum Laude, de la Universidad Iberoamericana en el año 1988.

El doctor Pablo Garrido ingresó al Poder Judicial el 5 de agosto de 1997, desempeñando el cargo de Asistente del Presidente de la Suprema Corte de Justicia. Con una hoja llena de ascensos por su vasta experiencia en la planificación y organización de los proyectos ejecutados, en octubre del mismo año fue designado como encargado del Departamento de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia. El 1 de junio de 1998 fue ascendido a Director General Administrativo, pasando el 13 de septiembre del año 1999 a desempeñarse como Director General de la Carrera Judicial, donde presta servicios hasta la fecha.

Dentro de su carrera profesional ha desempeñado las funciones de coordinador y director de la Escuela de Derecho de UNIBE; profesor de Derecho Penal y Derecho Internacional Privado de la misma universidad; asistente del Presidente de la Junta Central Electoral, entre otros.

Asimismo, el doctor Garrido además de haber realizado estudios relacionados con su carrera, ha realizado estudios de aviación, desempeñándose en el ámbito laboral como instructor de vuelo; director de la Escuela de Aviación; miembro de la Comisión de Estandarización y Evaluación de Vuelo; jefe del Comando Norte de Estado Mayor de la Fuerza Aérea Dominicana; y sub-secretario de las Fuerzas Armadas de la República Dominicana.

Historia del Sistema de Carrera Judicial en Imágenes



Mesa directiva conformada por El doctor Pablo Garrido, la magistrada Egllys Esmurdoc, jueces y profesores miembros de la Comisión de Calificación, en la primera convocatoria a las pruebas escritas para Juez de Paz en el 2001.



Aspirantes a los Cursos de Formación a Defensores Públicos reciben la Evaluación Escrita en el proceso 2004, UNIBE.



El magistrado Rafael Luciano Pichardo, el doctor Pablo Garrido y la magistrada Norma Bautista introducen los bolos para el sorteo de las subcomisiones de calificación en las evaluaciones orales de los aspirantes a Juez de Paz 2001, UNIBE.



Un aspirante frente a la subcomisión de calificación mientras realiza su exposición oral en el Concurso para aspirantes a Juez de Paz, 2001



Una asistente de la División de Reclutamiento y Selección de Personal entrega a varios aspirantes las Bases del Concurso para Juez de Paz, 2004.



Entrega de códigos numéricos Concurso de Juez de Paz, 2001



El doctor Pablo Garrido y la licenciada Marta González se dirigen a los miembros de una subcomisión de calificación con relación al proceso de corrección de la prueba escrita en el año 2001.



La magistrada Egllys Esmurdoc verifica uno a uno los bolos ordenados en la mesa para el sorteo de la primera evaluación escrita a Juez de Paz, 2001.

Realizan 8va. Convocatoria Concurso de Oposición para aspirantes a Juez de Paz

La Dirección General de Carrera Judicial realizó la octava convocatoria del Concurso de Oposición para ingresar a los Cursos de Formación para Aspirantes a Juez de Paz, proceso 2006.

Durante la convocatoria, que se hace a través de la División de Reclutamiento y Selección de Personal, depositaron documentación 417 aspirantes, de los cuales 168 aprobaron las pruebas psicométricas y 153 fueron exonerados de las mismas por haberlas tomado en procesos anteriores, según establecen las bases del concurso.

A final de este mes de septiembre, los aspirantes tomarán una prueba oral, en la cual deberán obtener un mínimo de 70 puntos requeridos para superar la misma e ingresar a la Escuela Nacional de la Judicatura, en donde serán sometidos a un riguroso programa de capacitación teórico-práctico para luego pasar a la Carrera Judicial.

A continuación publicamos las calificaciones obtenidas por los 224 aspirantes que tomaron la prueba escrita.

LISTA DE CALIFICACIONES OBTENIDAS POR LOS ASPIRANTES (Pruebas Escritas y Méritos)

CODIGO	PRUEBA ESCRITA			TOTAL PRUEBA ESCRITA (55 puntos)	TOTAL ACUMULADO (60 puntos)
	MERITOS ACADEMICOS (5 puntos)	DERECHO PUBLICO (32 puntos)	DERECHO PRIVADO (23 puntos)		
0601000108	2.86	29.00	13.07	42.07	44.93
0601000208	0.75	13.46	6.04	19.50	20.25
0601000308	0.90	20.60	12.10	32.70	33.60
0601000608	2.62	26.89	14.33	41.22	43.84
0601000708	0.42	18.59	12.01	30.60	31.02
0601001108	0.93	19.90	13.57	33.47	34.40
0601001308	1.17	17.17	8.97	26.14	27.31
0601001408	0.96	25.18	18.51	43.69	44.65
0601001508	0.00	23.17	6.90	30.07	30.07
0601001608	0.75	6.42	7.00	13.42	14.17
0601001708	1.17	16.00	10.57	26.57	27.74
0601001808	0.84	18.66	11.67	30.33	31.17
0601001908	0.75	23.34	11.96	35.30	36.05
0601002008	0.21	14.33	10.33	24.66	24.87
0601002308	0.39	18.83	17.33	36.16	36.55
0601002408	1.11	7.10	6.50	13.60	14.71
0601002508	0.75	25.87	19.40	45.27	46.02
0601002608	1.51	9.34	17.00	26.34	27.85
0601002908	0.96	18.51	15.00	33.51	34.47
0601003008	1.78	21.00	13.66	34.66	36.44
0601003108	0.99	22.83	14.66	37.49	38.48
0601003408	1.75	21.33	16.33	37.66	39.41
0601003508	0.21	24.69	17.66	42.35	42.56
0601003608	2.65	19.67	16.66	36.33	38.98
0601003908	0.21	25.44	16.00	41.44	41.65
0601004208	0.57	26.30	14.16	40.46	41.03
0601004708	1.36	15.91	9.77	25.68	27.04
0601004808	0.36	25.24	17.66	42.90	43.26
0601004908	0.42	18.13	13.83	31.96	32.38
0601005008	0.00	28.33	16.33	44.66	44.66
0601005108	1.75	10.66	9.33	19.99	21.74
0601005308	0.93	10.67	10.33	21.00	21.93
0601005408	0.42	13.34	9.00	22.34	22.76
0601005508	0.96	13.33	13.67	27.00	27.96
0601006008	0.00	26.50	12.33	38.83	38.83
0601006108	0.39	27.50	12.33	39.83	40.22
0601006208	0.21	18.84	10.33	29.17	29.38
0601006308	0.96	6.66	10.99	17.65	18.61
0601006508	0.75	18.33	15.00	33.33	34.08
0601006608	0.54	4.67	7.00	11.67	12.21
0601006808	0.00	21.10	10.99	32.09	32.09
0601007108	0.63	18.39	15.19	33.58	34.21
0601007308	0.93	11.00	7.64	18.64	19.57
0601007408	0.72	23.00	17.00	40.00	40.72
0601007508	0.63	14.42	13.13	27.55	28.18
0601007608	0.54	19.00	13.66	32.66	33.20
0601007808	3.10	24.00	20.17	44.17	47.27
0601008008	0.00	20.17	14.83	35.00	35.00
0601008308	0.75	21.95	17.07	39.02	39.77
0601008408	1.02	21.84	10.07	31.91	32.93
0601008508	0.93	13.59	16.17	29.76	30.69
0601008708	0.54	14.34	12.10	26.44	26.98
0601008908	0.72	30.57	18.60	49.17	49.89
0601009008	1.11	17.55	17.37	34.92	36.03
0601009108	0.75	20.87	14.33	35.20	35.95
0601009208	0.96	10.50	10.83	21.33	22.29
0601009308	0.42	22.00	9.50	31.50	31.92
0601009408	0.63	18.00	14.71	32.71	33.34
0601009508	1.30	23.67	14.00	37.67	38.97
0601009808	0.42	20.67	10.12	30.79	31.21
0601009908	1.60	12.67	5.17	17.84	19.44
0601010108	0.00	20.67	10.67	31.34	31.34
0601010308	0.96	17.67	6.86	24.53	25.49
0601010508	1.17	26.01	9.53	35.54	36.71
0601010608	1.02	28.33	20.00	48.33	49.35
0601010708	0.42	16.67	5.79	22.46	22.88
0601010808	0.93	7.33	7.00	14.33	15.26
0601011008	0.75	14.33	11.00	25.33	26.08
0601011108	0.57	17.00	14.17	31.17	31.74
0601011308	0.42	8.34	11.34	19.68	20.10
0601011808	1.60	22.59	14.17	36.76	38.36
0601012008	0.21	11.50	12.17	23.67	23.88
0601012108	0.21	7.51	11.00	18.51	18.72
0601012208	2.50	12.67	12.00	24.67	27.17
0601012408	0.42	21.34	9.80	31.14	31.56
0601012708	0.54	7.60	11.83	19.43	19.97
0601013008	0.00	20.18	14.16	34.34	34.34
0601013208	1.48	22.53	13.50	36.03	37.51
0601013308	1.57	18.00	11.32	29.32	30.89
0601013408	1.75	25.06	9.13	34.19	35.94
0601013508	0.96	22.60	13.90	36.50	37.46
0601013708	0.42	19.32	12.40	31.72	32.14
0601013808	0.42	27.84	17.71	45.55	45.97
0601014008	1.14	22.28	16.83	39.11	40.25
0601014208	0.99	11.66	10.16	21.82	22.81
0601014308	0.42	15.80	16.79	32.59	33.01
0601014408	1.17	20.66	10.00	30.66	31.83
0601014508	0.63	21.74	8.17	29.91	30.54
0601014708	2.20	7.34	6.00	13.34	15.54
0601014808	0.96	28.30	11.25	39.55	40.51
0601015008	0.72	24.34	17.66	42.00	42.72
0601015108	0.21	13.87	9.00	22.87	23.08
0601015208	0.00	21.33	13.90	35.23	35.23
0601015308	0.21	19.83	14.23	34.06	34.27
0601015508	0.93	24.60	13.34	37.94	38.87
0601015708	0.96	16.90	10.00	26.90	27.86
0601015808	0.93	24.73	19.66	44.39	45.32
0601016008	0.00	9.66	13.66	23.32	23.32
0601016308	0.21	17.33	12.76	30.09	30.30
0601016508	0.42	15.67	12.44	28.11	28.53
0601016608	0.42	14.16	12.30	26.46	26.88
0601016708	0.54	20.03	15.37	35.40	35.94
0601016808	2.23	12.33	16.20	28.53	30.76
0601017208	1.33	24.34	17.34	41.68	43.01
0601017708	0.42	4.92	8.83	13.75	14.17
0601018008	0.21	13.75	13.00	26.75	26.96
0601018108	1.14	24.50	23.00	47.50	48.64
0601018508	0.21	18.25	10.50	28.75	28.96
0601018608	0.93	20.34	8.70	29.04	29.97
0601018708	0.42	19.57	10.51	30.08	30.50
0601018808	0.96	22.17	14.67	36.84	37.80
0601019008	0.39	24.59	11.67	36.26	36.65

CODIGO	PRUEBA ESCRITA			TOTAL PRUEBA ESCRITA (55 puntos)	TOTAL ACUMULADO (60 puntos)
	MERITOS ACADEMICOS (5 puntos)	DERECHO PUBLICO (32 puntos)	DERECHO PRIVADO (23 puntos)		
0601019108	0.00	15.34	9.33	24.67	24.67
0601019608	1.99	20.44	7.33	27.77	29.76
0601019708	0.72	5.00	5.33	10.33	11.05
0601019808	0.18	21.14	10.34	31.48	31.66
0601019908	0.54	19.33	18.04	37.37	37.91
0601020008	0.00	19.43	11.67	31.10	31.10
0601020208	0.96	17.66	17.17	34.83	35.79
0601020308	0.42	18.54	10.33	28.87	29.29
0601020408	0.93	20.04	11.00	31.04	31.97
0601020508	0.96	23.84	10.19	34.03	34.99
0601020608	0.96	22.43	10.33	32.76	33.72
0601020708	0.60	15.51	8.67	24.18	24.78
0601020808	1.78	20.00	6.57	26.57	28.35
0601020908	2.44	22.27	11.50	33.77	36.21
0601021008	0.42	16.83	12.33	29.16	29.58
0601021308	2.23	24.49	12.83	37.32	39.55
0601021408	0.75	24.84	17.07	41.91	42.66
0601021608	0.42	19.33	11.24	30.57	30.99
0601021808	0.75	20.33	14.40	34.73	35.48
0601022008	0.39	12.13	4.94	17.07	17.46
0601022108	0.42	20.51	8.90	29.41	29.83
0601022208	0.42	11.06	7.13	18.19	18.61
0601022308	1.66	13.74	3.17	16.91	18.57
0601022508	1.14	15.26	9.17	24.43	25.57
0601022608	1.30	23.60	7.64	31.24	32.54
0601022808	0.42	24.58	15.20	39.78	40.20
0601022908	0.42	14.34	10.71	25.05	25.47
0601023008	0.60	16.02	12.83	28.85	29.45
0601023108	0.63	21.44	15.36	36.80	37.43
0601023208	0.84	22.00	8.16	30.16	31.00
0601023808	0.21	23.17	14.24	37.41	37.62
0601023908	0.42	11.40	No Asistió	11.40	11.82
0601024008	0.21	15.16	13.67	28.83	29.04
0601024208	2.35	15.96	13.90	29.86	32.21
0601024308	0.00	9.17	16.01	25.18	25.18
0601024508	0.75	18.00	15.77	33.77	34.52
0601024708	1.57	13.50	5.00	18.50	20.07
0601024808	0.00	16.84	17.67	34.51	34.51
0601024908	0.00	19.34	17.73	37.07	37.07
0601025408	0.96	12.34	6.40	18.74	19.70
0601025708	0.75	9.17	10.90	20.07	20.82
0601026308	2.23	22.00	18.11	40.11	42.34
0601026408	0.21	12.50	4.73	17.23	17.44
0601026508	1.39	16.24	5.10	21.34	22.73
0601026608	0.21	9.33	9.04	18.37	18.58
0601026708	1.39	19.33	13.90	33.23	34.62
0601026808	0.96	10.17	13.00	23.17	24.13
0601027008	2.11	23.00	12.51	35.51	37.62
0601027308	0.75	27.67	14.00	41.67	42.42
0601027408	0.45	18.84	10.33	29.17	29.62
0601027508	0.18	28.51	13.17	41.68	41.86
0601027908	0.96	11.01	10.57	21.58	22.54
0601028208	1.05	15.99	8.66	24.65	25.70
0601028408	0.90	6.83	8.99	15.82	16.72
0601028608	1.72	26.34	12.49	38.83	40.55
0601028808	0.75	19.16			