



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

RESOLUCIÓN NÚM. 04-2023, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS JUECES(ZAS) MIEMBROS DEL PODER JUDICIAL

El Consejo del Poder Judicial, órgano constitucional permanente de administración y disciplina del Poder Judicial, debidamente constituido por los jueces Luis Henry Molina Peña, presidente; Blas Rafael Fernández Gómez, Modesto Antonio Martínez Mejía y Octavia Carolina Fernández Curi; asistidos de Gervasia Valenzuela Sosa, secretaria general, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional; hoy día veintisiete (27) de octubre de dos mil veintitrés (2023), año 180° de la Independencia y 161° de la Restauración, dicta en Cámara de Consejo la siguiente resolución:

VISTOS(AS):

1. La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015.
2. La Ley núm. 327-98, sobre la Carrera Judicial, de fecha 11 de agosto de 1998 y su Reglamento de Aplicación.
3. La Ley núm. 28-11, Orgánica del Consejo del Poder Judicial, de fecha 20 de enero de 2011.
4. La Resolución núm. 942-2004, que modifica el Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, de fecha 9 de junio de 2004.
5. La Resolución núm. 2006-2009, que aprueba el Sistema de Integridad Institucional del Poder Judicial, de fecha del 30 de julio de 2009.
6. La Resolución núm. 31-2011 que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial, de fecha 10 de febrero del 2011.
7. La Resolución núm. 1-2011, sobre medidas para viabilizar el proceso de evaluación del desempeño de los jueces correspondiente al año 2010, de fecha 1 de abril de 2011.
8. La Resolución núm. 001-2020, que aprueba el Reglamento para la Coordinación de Tribunales del Poder Judicial, de fecha 17 de marzo de 2020.
9. La Resolución núm. 001-2021, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 03-2019, que establece el Reglamento que organiza el Sistema de Escalafón Judicial y el Sistema de Provisión de Cargos Judiciales, de fecha 23 de febrero de 2021.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

10. La Resolución núm. 006-2021, que modifica la Resolución núm. 001-2021 que establece el Reglamento que organiza el Sistema de Escalafón Judicial y el Sistema de Provisión de Cargos Judiciales.
11. El Código de Comportamiento Ético del Poder Judicial, aprobado en sesión núm. 19-2021 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, del 7 de octubre de 2021.

EN CONSIDERACIÓN A QUE:

1. La promulgación de la Ley núm. 327-98, de Carrera Judicial, del 11 de agosto de 1998, fue un hito histórico para el Poder Judicial dominicano. Fruto de la reforma de la Constitución de 1994, dicha ley estableció en sus artículos del 26 al 28 las disposiciones relativas a la evaluación y rendimiento de los jueces(zas) del Poder Judicial Dominicano.
2. Los antecedentes de la aplicación de la evaluación del desempeño se remontan a los procesos llevados a cabo durante los años 2001-2002 por la Suprema Corte de Justicia para determinar la entrada a la Carrera Judicial. Resultado de esta experiencia, y con el objetivo de lograr un sistema de evaluación del desempeño más objetivo, se aprobó el 29 de abril de 2004, la Resolución núm. 649-2004, en la cual se integran las normas y procedimientos para garantizar uniformidad y continuidad del proceso de evaluación.
3. Una primera modificación al sistema se produjo con la Resolución núm. 3648-2007, del 13 de diciembre de 2007, que actualizó en los artículos 13 y 14 del Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de Jueces(zas), en lo relativo a la Escala de Evaluación y definición de grados, esto en virtud de la experiencia de la aplicación del proceso en el periodo 2002-2006.
4. Para el 19 de noviembre de 2009, la Suprema Corte de Justicia nueva vez actualizó la reglamentación del sistema de evaluación con la aprobación de la Resolución núm. 3739-2009, a fin de incluir normas y políticas institucionales a ser cumplidas por los jueces(zas), tales como: responder a la solicitud cursada ante la Unidad de Seguimiento de Casos, enviar el informe de gestión cuando registre un movimiento en la carrera, el envío por parte de los evaluados de la relación de la cantidad de expedientes fallados. Además, se incluyeron las causas de disminución de calificación por incumplimiento y las escalas de competencias no judiciales fueron reformadas.
5. Posteriormente, fue promulgada en fecha 20 de enero de 2011, la Ley núm. 28-11, Orgánica del Consejo del Poder Judicial, la cual dispuso en su artículo 8, que dentro



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

de las atribuciones administrativas para dicho órgano están el aprobar anualmente los instrumentos de evaluación de desempeño de los jueces del Poder Judicial y de los(as) funcionarios(as) y empleados(as) administrativos(as) a ser aplicados por la Dirección General de Administración y Carrera Judicial.

6. En tal sentido, en el mes de febrero del año 2011, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en atribuciones de Consejo del Poder Judicial, aprobó la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces Miembros del Poder Judicial, en la cual se modificaron las competencias no judiciales para que respondieran al Código de Comportamiento Ético del 2009.
7. En el año 2020, y con la aprobación del Plan Estratégico “Visión justicia 20/24” surgió la necesidad de actualizar el Sistema de Evaluación del Desempeño de los jueces del Poder Judicial y en fecha 03 de noviembre de ese mismo año, mediante sesión ordinaria núm. 042-2020, se aprobó el proyecto de Fortalecimiento del Sistema de Carrera Judicial, dando inicio al año siguiente con las sesiones de trabajo para la Reforma del Reglamento aprobado en el año 2011.
8. La Dirección General de Administración y Carrera Judicial como el órgano de apoyo operativo encargado de la gestión y ejecución de las políticas y medidas presupuestarias, financieras y administrativas del Sistema de Carrera Judicial, y facultada para asistir al Consejo del Poder Judicial en la formulación de programas, normas, políticas y estrategias de la carrera judicial, ha sido parte esencial en el inicio de las acciones encaminadas a realizar tales propósitos.
9. Es por todo lo anterior y aunado a la experiencia de los anteriores procesos llevados a efecto, en los cuales la evaluación carecía de criterios claros que permitieran medir la productividad y la calidad en los productos y comportamientos de los jueces y juezas, se evidenció la necesidad de modificar algunos aspectos con el objetivo de lograr un sistema de evaluación del desempeño de jueces(zas) más objetivo y actualizado, actualizando los factores objetivos de la evaluación de las competencias judiciales, la separación de aspectos no objetivos de la evaluación con relación a la puntuación asignada al desempeño de cada juez(a), estructurando un sistema de consecuencias individualizadas para el rendimiento calificado “deficiente”, factores que permitirán transparentar el rendimiento, así como la autogestión de los resultados puntuables y con ello contribuir a la erradicación de la mora y de las dilaciones injustificadas en la prestación del servicio de justicia.
10. Del mismo modo, para generar una aproximación operativa del comportamiento ético, se han manifestado un conjunto de competencias para cada categoría de



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

jueces, las cuales podrán identificar que los jueces y juezas del Poder Judicial modelan los principios del Código de Comportamiento Ético y del Sistema de Integridad Institucional.

11. Por lo antes expuesto, se hace necesaria la modificación de la Resolución 31-2011, en procura de que la evaluación del desempeño de los jueces y juezas del Poder Judicial responda a la gestión y que sirva de objeto de medición y transparencia para el Poder Judicial y el establecimiento de políticas de crecimiento.

Por tales motivos, el **CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

RESUELVE:

PRIMERO: APRUEBA la modificación del Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los(as) Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente:

REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS(AS) JUECES(ZAS) MIEMBROS DEL PODER JUDICIAL

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Establecer el procedimiento por el que se ejecuta la evaluación del desempeño de los(as) integrantes de la carrera judicial, basado en principios y reglas que sirven a tal fin de forma objetiva y comprensible.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Este reglamento aplica a los jueces y juezas del Poder Judicial, con excepción de quienes conforman la Suprema Corte de Justicia y el Consejo del Poder Judicial. Sin perjuicio de lo anterior, no será desconocida la existencia del compromiso ético y de ejemplaridad que los(as) jueces(zas) integrantes de la Suprema Corte y del Consejo del Poder Judicial, habrán de brindar a todo el resto del colectivo judicial del cumplimiento de los mayores estándares a los que el presente Reglamento orienta.

Artículo 3. Principios: Son principios rectores de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño:



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

1. **Independencia:** asegurar que los instrumentos de evaluación respeten la autonomía de la persona evaluada en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.
2. **Imparcialidad:** garantizar un proceso de evaluación objetivo y neutral.
3. **Integridad:** incentivar altos estándares de conducta acorde a los valores y principios éticos, para reforzar la credibilidad y confianza en el Poder Judicial.
4. **Responsabilidad:** promover la disposición y diligencia en el cumplimiento de las competencias, funciones y tareas encomendadas.
5. **Diligencia:** procurar que el proceso de evaluación se realice en los plazos establecidos.
6. **Secreto profesional:** celebrar un proceso evaluativo en estricta confidencialidad.
7. **Conocimiento y capacitación:** promover la formación de quienes participan en el sistema de evaluación de desempeño.
8. **Transparencia:** garantizar que el proceso de evaluación de desempeño sea claro y comprensible.

Artículo 4. Objetivos. Con la aplicación del proceso de evaluación del desempeño se persiguen lo siguientes objetivos:

1. Medir el desempeño de los(as) jueces(zas) del Poder Judicial.
2. Fortalecer el Sistema de Carrera Judicial, promoviendo la más alta calidad técnica de las resoluciones que se dicten.
3. Disponer de un instrumento que contribuya a la determinación de necesidades de capacitación y actualización continua.
4. Contribuir con el cumplimiento del Sistema de Integridad Institucional de conformidad con el Código de Comportamiento Ético.

Artículo 5. Glosario de términos. A los fines de este Reglamento se entiende por:

1. **Asuntos administrativos jurisdiccionales:** Son aquellas decisiones que adopta el(la) juez(a) en asuntos no contenciosos y que resuelven peticiones promovidas por los usuarios, así como los autos emitidos por el tribunal.
2. **Competencias de Gestión:** Combinación de destrezas, comportamientos y aptitudes necesarias para desempeñar su función, al gestionar y coordinar procesos, transferencia y enseñanza de prácticas, capacidad de liderar equipos de trabajo,



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

implementar controles de calidad en la oficina tanto internos como externos, seguimiento reglas éticas por los integrantes del tribunal, recursos y/o talento humano.

3. **Competencias Institucionales:** Hacen referencia a los comportamientos aplicables a la persona evaluada, a fin de alcanzar los objetivos del Poder Judicial y su responsabilidad frente a la sociedad.
4. **Componente cualitativo:** Es el factor de la evaluación del desempeño que medirá la calidad de las decisiones, así como las competencias institucionales, de gestión y éticas.
5. **Componente cuantitativo:** Es el factor de la evaluación del desempeño que medirá el rendimiento de la persona evaluada y su formación continua.
6. **Persona evaluada:** Se refiere al(la) juez(a) sujeto de evaluación.
7. **Persona evaluadora:** Se refiere al(la) juez(a) acreditado(a) y designado(a) para realizar la evaluación del componente cualitativo.

Artículo 6. Políticas. Las políticas que rigen el sistema de evaluación del desempeño son las siguientes:

1. Se realiza cada año calendario, sobre la base del periodo de ejercicio de la función.
2. Aplica a partir de tres (3) meses de ingreso a la carrera judicial.
3. Se realizará mediante componentes cuantitativos y cualitativos. El componente cuantitativo medirá el rendimiento de la persona evaluada y su formación continua. El componente cualitativo medirá la calidad de las decisiones, así como las competencias institucionales y transversales indispensables para una buena gestión y desarrollo ético-judicial.
4. El componente cuantitativo se evaluará en base a 100 puntos, los cuales se obtendrán de la información disponible en los sistemas de gestión, así como con la escala de puntuación obtenida por formación continua en el área de desempeño. La Escuela Nacional de la Judicatura publicará la oferta formativa especializada para cada jurisdicción.
5. La puntuación en decimales no será objeto de redondeo, salvo en el caso de que la persona evaluada obtenga una calificación igual o mayor de 69.5, se asumirá que ha alcanzado los 70 puntos.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

6. Los instrumentos de evaluación del desempeño judicial serán publicados con anterioridad al año a evaluar.

Párrafo. Dentro de los quince (15) días posteriores a la publicación de los instrumentos correspondientes, la persona evaluada tendrá la facultad de realizar las observaciones u objeciones a los mismos, las cuales deberán ser respondidas por el Consejo del Poder Judicial.

TITULO II: ÓRGANOS RESPONSABLES Y ACTORES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPITULO I: RESPONSABLES

Artículo 7. Dirección General de Administración y Carrera Judicial. Corresponde a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial y sus dependencias, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño. En tal sentido, corresponde a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial lo siguiente:

- a) Informar a los(as) jueces(zas) evaluadores(as) sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
- b) Velar porque las evaluaciones se realicen en las fechas programadas.
- c) Suministrar en su oportunidad los formularios y el apoyo necesarios para proceder a las evaluaciones y calificaciones.
- d) Definir la metodología de cálculo de resultados.
- e) Presentar al Consejo del Poder Judicial los informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño.
- f) Coordinar con la Escuela Nacional de la Judicatura las actividades necesarias para el cumplimiento de este reglamento.

Artículo 8. Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional. Corresponde a la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, bajo la supervisión de Dirección de Gestión Humana:



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- a) Crear los instructivos para la evaluación y el procesamiento de los criterios a ser evaluados.
- b) Programar anualmente las evaluaciones del desempeño.
- c) Asesorar a las personas evaluadoras y evaluadas sobre las normas, procedimientos y políticas, a fin de garantizar el conocimiento y la aplicación objetiva del sistema de evaluación.
- d) Procurar los datos numéricos suministrados por los diferentes sistemas, para obtener la calificación correspondiente.
- e) Diligenciar los programas de desarrollo de competencias o de formación como resultado de la evaluación cualitativa.
- f) Informar a las personas evaluadas el resultado final de su evaluación del desempeño.

Artículo 9. Persona evaluadora. La persona evaluadora es aquella que ha cumplido con el programa de capacitación en la Escuela Nacional de la Judicatura y cuyas reglas de designación serán las siguientes:

- a) El(la) consejero(a) representante de la Suprema Corte de Justicia, evaluará a los(as) presidentes de corte de apelación y equivalentes.
- b) Los(as) presidentes de corte de apelación y equivalentes, evaluarán a los(as) jueces(zas) presidentes de sala y miembros de las cortes de apelación y equivalentes.
- c) Los(as) jueces(zas) miembros de las cortes de apelación y equivalentes, evaluarán a los(as) jueces(zas) de primera instancia y de los juzgados de paz.

Párrafo. Para los literales b y c, las designaciones de las personas evaluadoras quedarán a cargo de la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional, en la cual deberán observar para cada designación la materia en la cual el(la) evaluado(a) se desempeña.

Artículo 10. Responsabilidades. Es responsabilidad de quien realiza la evaluación:

- a) Cumplir con las tareas asignadas en los plazos programados.
- b) Convocar la reunión de evaluación.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- c) Retroalimentar a quien se evalúa respecto a los parámetros objeto de evaluación.
- d) Mantenerse actualizado con los distintos programas de formación que para tal fin desarrolle la Escuela Nacional de la Judicatura.
- e) No tener recomendación alguna por parte del Comité de Comportamiento Ético.

Párrafo. En caso de incumplimiento de alguna de sus responsabilidades, podrá ser designada en su sustitución otra persona evaluadora.

Artículo 11. Persona evaluada. Son obligaciones de la persona evaluada:

- a) Revisar continuamente sus informaciones estadísticas y en caso de advertir errores solicitar su corrección.
- b) Colaborar en todo el proceso de su evaluación.
- c) Comunicar las incidencias que puedan afectar el rendimiento,
- d) Cumplir con las recomendaciones finales de su evaluación.

TITULO III: COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

CAPITULO I: COMPONENTE CUANTITATIVO

Artículo 12. Elementos objeto de medición cuantitativa. La evaluación del desempeño medirá la función contenciosa y administrativa, la cual se refiere a los datos recolectados a través de los sistemas de gestión, entre los cuales están:

- a) Número de sentencias dictadas.
- b) Número de resoluciones.
- c) Número de Incidentes fallados.
- d) Número de asuntos administrativos jurisdiccionales.
- e) Número de ordenanzas en materia de referimientos.
- f) Número de acciones constitucionales.
- g) Número de audiencias en las que el(la) juez(a) participa.
- h) La duración o plazo para pronunciar las decisiones.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- i) Número de otros asuntos delegados a la persona evaluada conforme a las funciones que le sean designadas.

Artículo 13. Base evaluable. De los elementos mencionados en el artículo anterior, se consideran sujetos a evaluación los siguientes:

- a) Los asuntos contenciosos en estado de fallo cuyos plazos conforme a la ley estén vencidos.
- b) Los asuntos administrativos entrados.
- c) Los incidentes presentados por separado del asunto principal.
- d) Las audiencias celebradas.

Párrafo I. Los asuntos administrativos entrados a partir del quince (15) del mes de diciembre del año a evaluar, que se encuentren pendiente de decisión, serán contabilizados en el siguiente año sujeto a evaluación.

Párrafo II. Aquellos asuntos que durante el año a evaluar hayan estado en fallo reservado y cuya decisión culminó en una sentencia de tipo preparatoria o interlocutoria serán descontados de los casos asignados que le correspondan a la persona evaluada.

Párrafo III. En caso de ausencias justificadas, volumen atípico de carga -administrativa o jurisdiccional-, o asignación de asuntos de mayor complejidad se realizarán las reasignaciones de los asuntos sujetos a evaluación. Quienes presidan o coordinen tribunales velarán por la equilibrada y oportuna reasignación de los casos entre los jueces y juezas que componen las dependencias a su cargo.

Párrafo IV. Las demás incidencias presentadas en tiempo oportuno por la persona evaluada, que puedan afectar su evaluación del desempeño, deberán dirigirse al presidente de la Corte, quien determinará si procede. En caso de acoger la solicitud, remitirá al área correspondiente, según la incidencia presentada, procurando la solución en tiempo oportuno y determinará la pertinencia de reasignación de procesos a cargo de la persona evaluada, en coordinación con la Dirección General de Administración y Carrera Judicial.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(as) Miembros del Poder Judicial

Párrafo V. Cuando la reasignación se produzca por retraso no justificado se contará como asunto pendiente durante el periodo evaluable respecto de la persona evaluada desahogada. Respecto del(la) nuevo(a) juez(a) apoderado(a) se reiniciará el plazo.

Artículo 14. Distribución de la puntuación de la evaluación del componente cuantitativo. La matriz de distribución de puntuación para la evaluación del componente cuantitativo muestra los criterios o asuntos que serán evaluados a cada juez(a) acorde a su rol. La matriz de distribución será la siguiente:

Núm.	Rol juez(a)	Criterios o asuntos	Puntaje
1	Presidente de la Cámara Penal de la Corte de Apelación	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	20
		Número de audiencias en que participó	15
		Medidas de coerción, incidentes y revisiones	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	45
2	Presidentes de Sala de Cámara Penal de Corte de Apelación	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	30
		Número de audiencias en que participó	10
		Medidas de coerción, incidentes y revisiones	15
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	25
3	Juez(a) de Sala de la Cámara Penal de la Corte de Apelación	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	40
		Número de audiencias en que participó	10
		Medidas de coerción y revisiones	15
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales	15
4	Presidente de la Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación, Presidente de la Corte de Trabajo y Presidente del Tribunal Superior de Tierras	Decisiones en materia de referimiento y sentencias pronunciadas según la ley	50
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	20
5	Presidente de Sala de la Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación y Presidente de Sala de la Corte de Trabajo	Sentencias y ordenanzas motivadas y pronunciadas según la ley	45
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Núm.	Rol juez(a)	Criterios o asuntos	Puntaje
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	15
6	Juez(a) de la Cámara Civil y Comercial de la Corte De Apelación, Juez(a) de la Corte de Trabajo y del Tribunal Superior de Tierras	Sentencias y ordenanzas motivadas y pronunciadas según la ley	55
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos decididos	5
7	Presidente del Tribunal Superior Administrativo	Decisiones de medidas cautelares pronunciadas según la ley	45
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos/ Instrucción del Proceso	25
8	Presidente de Sala del Tribunal Superior Administrativo	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	45
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes Motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos / Instrucción del Proceso	15
9	Juez(a) de Sala del Tribunal Superior Administrativo	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	55
		Número de audiencias en que participó	15
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Incidentes motivados	10
10	Presidente de la Corte de Apelación de Niños, Niñas y Adolescentes	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley; Decisiones en materia de Referimiento	30
		Número de audiencias en que participó	5
		Medidas Cautelares y Revisión de Medidas Cautelares	15
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	20
11	Juez(a) de la Corte De Apelación de Niños, Niñas Y Adolescentes	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	35
		Medidas Cautelares y Revisión de Medidas Cautelares	15
		Número de audiencias en que participó	10



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Núm.	Rol juez(a)	Criterios o asuntos	Puntaje
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	10
12	Presidente de Corte de Apelación con Plenitud de Jurisdicción	Sentencias y ordenanzas motivadas y pronunciadas según la ley	35
		Medidas de coerción / cautelares y revisiones	10
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes Motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	15
13	Juez(a) de la Corte de Apelación con Plenitud de Jurisdicción	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	25
		Medidas cautelares / coerción y revisión	20
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	15
14	Presidente de la Cámara Civil y Comercial del Juzgado de Primera Instancia (Dividido en salas)	Sentencias y ordenanzas motivadas y pronunciadas según la ley	55
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes Motivados	5
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	20
15	Juez(a) de Sala de la Cámara Civil y Comercial del Juzgado de Primera Instancia, Juez(a) de Tierras de Jurisdicción Original, Juez Laboral y Juez(a) del Tribunal N.N.A. (Civil)	Sentencias motivadas y/o Ordenanzas pronunciadas según la ley	45
		Acciones constitucionales	10
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	5
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos y entrevistas en cámara de consejo	20
16	Juez(a) del Juzgado de Primera Instancia Con Plenitud de Jurisdicción (NNA, Civil, Penal Y Trabajo)	Sentencias motivadas y/o Ordenanzas pronunciadas según la ley	35
		Acciones constitucionales	15
		Medidas de coerción/cautelares y Revisión de Medidas	10
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	5



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Núm.	Rol juez(a)	Criterios o asuntos	Puntaje
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos y entrevistas en cámara de consejo	15
17	Presidente de la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia	Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	55
		Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	35
18	Juez(a) de Sala de la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia y Juez(a) Presidente Tribunal Colegiado de la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia y Juez de la Sala Penal De NNA.	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	30
		Imposición y revisión de medidas de coerción o cautelares	10
		Acciones constitucionales	10
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
19	Juez(a) del Tribunal Colegiado de la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia	Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos y anticipo de prueba (entrevistas)	10
		Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley	60
		Número de sentencias opinadas y pronunciadas según la ley	10
20	Juez(a) del Tribunal de La Ejecución de la Pena Y Juez(A) De Ejecución de la Sanción de la Persona Adolescente	Número de audiencias en que participó en cada mes del año	20
		Resoluciones y sentencias pronunciadas según la ley	40
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	25
		Número de audiencias en que participó	10
21	Juez(a) Coordinador(a) del Juzgado de la Instrucción	Incidentes motivados	5
		Visitas a centros penitenciarios y seguimiento de las medidas	10
		Resoluciones motivadas y pronunciadas según la ley	20
		Número de audiencias en que participó	20
22	Juez(a) de la Instrucción	Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	50
		Sentencias y resoluciones motivadas y pronunciadas según la ley	40
		Imposición y revisión de medidas de coerción	20
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
23		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos y anticipo de prueba (entrevistas)	10
		Resoluciones motivadas y pronunciadas según la ley	50



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Núm.	Rol juez(a)	Criterios o asuntos	Puntaje
	Juez(a) de la Instrucción Asignado a Atención Permanente	Número de audiencias en que participó	15
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	25
24	Presidente del Juzgado de Trabajo (Divido en Salas)	Sentencias motivadas y pronunciadas según la ley / decisiones relativos a la ejecución de sentencia	55
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes Motivados	5
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	20
25	Juez(a) de Paz Ordinario, Juez de Paz Especial de Tránsito (Asuntos Correccionales y/o Contravencionales) y Juez(a) de Paz de Asuntos Municipales	Sentencias motivadas y/o resoluciones pronunciadas según la ley	40
		Medidas de coerción / cautelares y revisión de Medidas	15
		Número de audiencias en que participó	10
		Incidentes motivados	10
		Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	15

Párrafo I. En el caso de que algún elemento evaluable no presente entrada en el periodo de evaluación, el valor asignado a dicho elemento se distribuirá proporcionalmente entre los demás elementos a evaluar.

Párrafo II. En el caso de que la persona evaluada desempeñare distintos roles, el valor correspondiente a cada rol se distribuirá proporcionalmente en razón de la cantidad de asuntos.

Artículo 15. Distribución de la puntuación de la formación continua. La matriz de distribución de la puntuación de la formación continua define la cantidad de horas de formación en la Escuela Nacional de la Judicatura, que debe agotar la persona evaluada durante el período de evaluación, según la materia donde ejerce sus funciones. La puntuación obtenida por la persona evaluada será conforme a la computación factorial siguiente:

Horas de formación	Puntos
0	0
1	0.50
2	1.00
3	1.50
4	2.00
5	2.50



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Horas de formación	Puntos
6	3.00
7	3.50
8	4.00
9	4.50
10	5.00
11	5.50
12	6.00
13	6.50
14	7.00
15	7.50
16	8.00
17	8.50
18	9.00
19	9.50
20 o más	10

Párrafo I. La Escuela Nacional de la Judicatura deberá incluir en su propuesta formativa, capacitaciones especializadas en cada materia, o que sean transversales a estas. Dicha propuesta formativa deberá ser enviada y publicada previo a cada trimestre. La Escuela Nacional de la Judicatura garantizará los cupos en las capacitaciones tomando en consideración el número de jueces(zas) por materia o jurisdicción.

Párrafo II. La Escuela Nacional de la Judicatura mantendrá actualizada en tiempo real la información de la cantidad de horas cursadas por los jueces y juezas. Al final de cada año, la Escuela Nacional de la Judicatura remitirá a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial, el listado de los(as) jueces(zas) que han realizado capacitaciones en dicha casa de estudios, estableciendo el número de horas agotadas por cada juez(a).

Artículo 16. Escala de evaluación cuantitativa. Define el grado correspondiente al resultado de la evaluación la persona evaluada, conforme a la calificación obtenida. La escala aplicable a la evaluación cuantitativa es la siguiente:

Calificación	Grado
96-100	Sobresaliente
90-95	Notable
80-89	Satisfactorio
70-79	Suficiente
0-69	Insuficiente



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Artículo 17. Definición de grados. La escala de grados correspondientes al resultado de la evaluación está definida de la siguiente manera:

- **96-100 Sobresaliente.** Sobresaliente en su desempeño. Es consistente con los resultados en cada uno de los indicadores de evaluación. Se destaca por su entrega y dedicación en sus funciones.
- **90-95 Notable.** Exhibe un alto nivel de desempeño. Es consistente con la mayoría de los resultados en cada uno de los indicadores de evaluación. Se destaca en casi todos los indicadores ponderados en la evaluación.
- **80-89 Satisfactorio.** Proyecta un nivel de desempeño promedio. Cumple con algunos de los indicadores de evaluación. Tiene un desempeño aceptable en sus labores.
- **70-79 Suficiente.** Presenta un nivel de desempeño regular. Responde mínimamente con los indicadores establecidos. Tiene un desempeño básico en sus labores.
- **0-69 Insuficiente.** Está por debajo de las exigencias institucionales. No responde a los indicadores de desempeño establecidos. Tiene oportunidades de mejoras.

CAPITULO II: COMPONENTE CUALITATIVO

SECCIÓN I: CALIDAD DE LAS DECISIONES JUDICIALES

Artículo 18. Calidad de las decisiones judiciales. La evaluación de la calidad de las decisiones judiciales persigue la profesionalidad del(a) juez(a) y la mejora constante del sistema de justicia. Este componente se mide a través del análisis técnico jurídico de tres (3) decisiones que resuelvan el fondo del asunto, escogidas aleatoriamente por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional.

Párrafo. La evaluación de la calidad de las decisiones judiciales será realizada por la persona evaluadora designada.

Artículo 19. Elementos de calidad evaluables. Para medir la calidad de las decisiones judiciales se determinará el cumplimiento de los siguientes elementos:

- a) Lenguaje claro y comprensible para las personas. Todo ello con adecuada concisión y sin perder precisión.
- b) Identificación de los actores procesales y las partes.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- c) Análisis de los hechos que dieron lugar a la acción.
- d) Peticiones de las partes.
- e) Uso del ordenamiento jurídico y su aplicación a los hechos.
- f) Coherencia.
- g) Identificación del tema objeto de decisión o agravios con total precisión.
- h) Utilización de reglas de la argumentación y suficiente motivación de la sentencia.
- i) Autoridad de la doctrina utilizada, contemporaneidad, adecuación y modo indicado de su citación.
- j) Relevancia de la jurisprudencia que fuera utilizada.

Párrafo. En caso de identificar el no cumplimiento de alguno de estos elementos, la persona evaluadora deberá exponer los motivos de su consideración.

SECCIÓN II: COMPETENCIAS INSTITUCIONALES, DE GESTIÓN Y ÉTICA

Artículo 20. Competencias institucionales, de gestión y ética. Las competencias institucionales, de gestión y ética se refieren a los comportamientos esperados que deben ser promovidos, modelados y desarrollados por la persona evaluada, atendiendo a la naturaleza de sus funciones. La medición de las competencias tiene como finalidad fortalecer las habilidades de la persona evaluada, a través de la creación de planes de desarrollo según corresponda.

Párrafo. La medición de las competencias institucionales, de gestión y ética de la persona evaluada se realizará a través de los instrumentos diseñados a tal fin y deberán ser publicados con anterioridad al año evaluable. Además, se deberá acreditar su participación en los últimos cinco (5) años desde la última evaluación, en una oferta académica con evaluación vinculada con la ética y liderazgo judicial impartida por la Escuela Nacional de la Judicatura a los efectos de este Reglamento.

Artículo 21. Según la función, podrán ser evaluadas las siguientes competencias: dirección de personas, solución de problemas, tolerancia a la presión, flexibilidad, impacto e influencia, organización, planificación, visión estratégica, comunicación efectiva, compromiso con los resultados, liderazgo ético, cuidado del personal a su cargo, orientación al servicio y trabajo en equipo.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Párrafo. La medición de las competencias se realizará conforme a una escala de frecuencia cuyos niveles serán los siguientes: siempre, frecuentemente, algunas veces, casi nunca y no exhibe la conducta.

Artículo 22. La medición de estas competencias será realizada por un(a) juez(a) de la misma jurisdicción, el(la) secretario(a) del tribunal y un(a) servidor(a) judicial a su cargo, distinto al secretario(a).

Artículo 23. El componente cualitativo integrado por la calidad de las decisiones judiciales y competencias institucionales de gestión y ética será objeto de una autoevaluación realizada por parte de la persona evaluada. Los resultados podrán ser socializados con las personas evaluadoras de ser requerido. La persona evaluada tendrá la oportunidad de autoreflexionar sobre su propio desempeño, permitiendo así una conversación de desempeño más completa

TITULO VI: DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Artículo 24. Procedimiento. La Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional ejecutará el siguiente procedimiento:

1. Notificar a los distintos actores el inicio del proceso durante el segundo semestre del año a evaluar.
2. Remitir a los evaluadores el listado de las personas a evaluar.
3. Notificar a la persona a evaluar la persona evaluadora designada. La persona evaluada podrá solicitar la sustitución del evaluador en un plazo de cinco (5) días presentando los motivos de su objeción o cualquier otra información que pueda afectar el proceso de evaluación.
4. Crear los usuarios y habilitar las herramientas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, así como la remisión de las credenciales de acceso a los diferentes actores.

Párrafo I. En cuanto al **componente cuantitativo**:

1. Notificar a las personas evaluadas el corte de los datos estadísticos para fines de evaluación del componente cuantitativo. En caso de inconformidad, podrá solicitar la corrección ante la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

en un plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación. La Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles revisará y responderá según corresponda.

2. Culminado el proceso de corrección será notificado el resultado final del componente cuantitativo a la persona evaluada. En caso de inconformidad dentro de los dos días hábiles posteriores a la notificación podrá solicitar la revisión ante la Dirección General de Administración y Carrera Judicial, quien dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles procederá a dar respuesta. El resultado de la revisión será notificado tanto a la persona evaluada como la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional.
3. En caso de modificación producto de la revisión, la calificación final será notificada a la persona evaluada, así como al órgano correspondiente.

Párrafo II. En cuanto al componente cualitativo:

1. Se notificará a las personas evaluadoras las decisiones judiciales que serán objeto de evaluación, así como las competencias institucionales, de gestión y ética a ser evaluadas, quienes dentro de veinte (20) días hábiles deberán brindar los resultados junto a las retroalimentaciones en caso de que correspondan. En caso de incumplimiento de la persona evaluadora, será intimado para que dentro de cinco (5) días hábiles proceda a la remisión de los resultados.
2. En caso de incumplimiento del artículo precedente, la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional procederá a la designación de una nueva persona evaluadora lo que deberá ser notificado a la persona evaluada, así como a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial.
3. Culminada la evaluación del componente cualitativo, se notificará a la persona evaluada el resultado de su evaluación.
4. Se notificará a la persona evaluada las decisiones judiciales que han sido objeto de evaluación, así como las competencias institucionales, de gestión y ética a ser autoevaluadas, quien dentro de diez (10) días hábiles deberá brindar los resultados.
5. En caso de inconformidad, podrá solicitar la revisión ante la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional en un plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación. La Gerencia en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles deberá notificar a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial a fin de que conforme la comisión revisora.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

6. Agotados los plazos de revisión del componente cualitativo, se procederá a notificar formalmente los resultados de la evaluación, propiciar la retroalimentación entre la persona evaluada y sus evaluadores (de corresponder) y posteriormente la aplicación del régimen de consecuencias previsto en este reglamento.

Artículo 25. Comisión revisora de la evaluación del desempeño. La Dirección General de Administración y Carrera Judicial designará una comisión para conocer los recursos de revisión interpuestos por la persona evaluada respecto de evaluación del componente cualitativo. Esta comisión estará compuesta por tres (3) jueces(zas) evaluadores(as).

Párrafo. Los(as) jueces(zas) que formen parte de esta comisión no pueden haber fungido como jueces(zas) evaluadores(as) del(a) evaluado(a) recurrente en revisión.

Artículo 26. Procedimiento de la Comisión Revisora. La Comisión Revisora deberá:

1. Estudiar la solicitud de revisión y si lo considera pertinente, podrá llamar a entrevista tanto al(la) juez(a) evaluado(a) como al(la) juez(a) evaluador(a), para esclarecer cualquier aspecto de la revisión.
2. Redactar acta, la cual será levantada por la Gerencia de Evaluación de Desempeño y Clima Organizacional, con las incidencias del procedimiento de revisión y el resultado debidamente motivado.
3. Dar respuesta en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles a partir de su apoderamiento, plazo que podrá prorrogarse por quince (15) días hábiles más en una única ocasión por razones justificadas.

Artículo 27. Decisión de la Revisión de la Evaluación del Desempeño. La Comisión Revisora podrá acoger o rechazar la solicitud. Si acoge el recurso, la comisión instruirá a la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional a la modificación correspondiente. En caso de rechazo, la comisión expondrá los motivos y confirmará la evaluación realizada, decisión que será ejecutoria no obstante cualquier recurso.

Párrafo. La decisión de la comisión será comunicada a la persona evaluada por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima organizacional, a través del correo electrónico institucional.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

TITULO V: DE LOS RESULTADOS Y SUS CONSECUENCIAS

Artículo 28. Régimen de Consecuencias. El régimen de consecuencias se refiere a las acciones a ser aplicadas a la persona evaluada conforme el resultado obtenido de las evaluaciones de los componentes cuantitativo y cualitativo, sin desmedro de lo establecido en la ley de Carrera Judicial y su reglamento.

Artículo 29. Resultados cuantitativos. El resultado del componente cuantitativo será el aplicable en el Escalafón Judicial.

Párrafo I. De conformidad con lo establecido en el artículo 65, numeral 6 de la Ley 327-98, de Carrera Judicial, la persona evaluada con calificación deficiente será objeto de la aplicación de la sanción disciplinaria que consiste en suspensión por un período de hasta treinta (30) días, fijando el término de su suspensión el Consejo del Poder Judicial.

Párrafo II. Si para el próximo período de evaluación, la persona evaluada reincide en una calificación insuficiente, se procederá de conformidad a los artículos 61 y 66 de la Ley núm. 327-98, de Carrera Judicial.

Artículo 30. Resultados cualitativos. El resultado del componente cualitativo será aplicable de la siguiente manera:

- a) **Calidad de las decisiones.** Cuando las decisiones de la persona evaluada no cumplan con algún elemento de calidad, será referido(a) a una capacitación obligatoria en la Escuela Nacional de la Judicatura.
- b) **Competencias institucionales, de gestión y ética.** Si la persona evaluada obtiene según la escala de frecuencia un resultado que indique que necesita desarrollo, se remitirá a un programa de mentoría que contribuya a reforzar dichos aspectos y, en caso de ser necesario, a un programa de formación en la Escuela Nacional de la Judicatura.

Párrafo I. Las horas de capacitación obligatoria no serán computadas para la puntuación de la formación continua establecidas en el artículo 15 ni será reconocida en el escalafón judicial.



CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. 04-2023, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Párrafo II. Superada la capacitación obligatoria, la Escuela Nacional de la Judicatura comunicará los resultados a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial, para ser incorporados al expediente de la persona evaluada.

TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31. Disposiciones transitorias. Los plazos contenidos en el presente Reglamento iniciarán posterior a la publicación de este.

Artículo 32. Disposiciones derogatorias. La presente Resolución sustituye y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, de fecha 10 del mes de febrero del 2011, dictada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en atribuciones de Consejo del Poder Judicial, que establece el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los(as) Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial, así como cualquier otra disposición que le sea contraria.

SEGUNDO: ORDENA la comunicación de la presente Resolución a todas las instancias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial, así como el agotamiento de todos los trámites legales para su publicidad y eficacia.

Y por esta nuestra decisión, así se pronuncian, ordenan y firman.