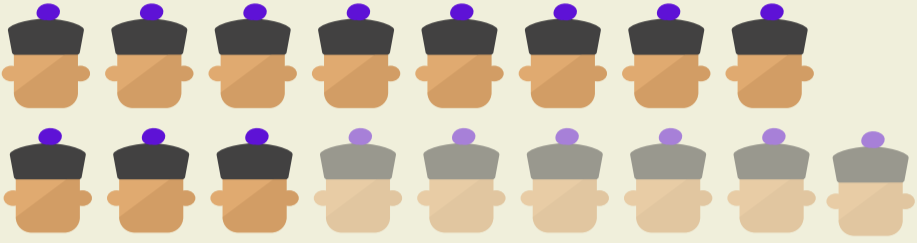


A inicios del presente año 2019 el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) deberá realizar las evaluaciones del desempeño a los actuales jueces de la Suprema Corte de Justicia (SCJ), para determinar su permanencia o no en el cargo. Un momento trascendental para la justicia dominicana tanto por el número de magistrados a evaluar, once, como por el desafío que significa la realización de un proceso transparente y objetivo de evaluación que justifique las decisiones a ser tomadas, y en especial para superar la cuestionada experiencia que evidenciamos en el año 2011.

La modificación constitucional del 2010 sustituyó la inamovilidad absoluta de los jueces de la Suprema Corte de Justicia instituida en el 1994 por una inamovilidad temporal mediante la cual los jueces son designados por un período de 7 años al término del cual, previa evaluación de desempeño, pueden ser ratificados o separados de su cargo.



11 de 17 jueces de la SCJ serán evaluados, por haberse agotado el período de 7 años de designación (Diciembre 2011)

Por eso es tan importante lograr que dicha evaluación y las decisiones de ratificación o separación del cargo estén rodeadas de la mayor objetividad, apego a la ley y transparencia, para que no se conviertan en actos discrecionales que atenten contra la inamovilidad de los jueces, la carrera judicial y la independencia del poder judicial. Para ello resulta indispensable modificar el Reglamento CNM-2-11 el cual es totalmente vago respecto a los parámetros a utilizar al momento de evaluar el desempeño de los jueces, como se evidenció en el pasado proceso de evaluación realizado en el año 2011.

El día 10 de enero del año en curso, el Consejo sesionará para revisar el Reglamento CNM-2-11, sobre el cual ANJE junto al CONEP y la FINJUS realizaron y presentaron una propuesta de modificación. Esta propuesta incluye los siguientes aspectos:

I- INSUMOS PARA LA EVALUACIÓN

De cara al proceso evaluativo, es esencial que los informes de desempeño de los jueces a ser evaluados, así como los de aquellos que sean nominados sean remitidos de forma oportuna al Consejo Nacional de la Magistratura, y que estas evaluaciones sean publicadas en un periódico de circulación nacional según dispone el artículo 28 de la Ley 138-11 Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura.

En adición a dichos informes de desempeño, entendemos que deben valorarse todos y cada uno de los documentos presentados e información recibida respecto del evaluado, sin excluir las investigaciones independientes que este Consejo debería realizar solicitando información a instituciones públicas y privadas, actores del proceso judicial y otros, para verificar y profundizar el contenido de los expedientes.

II. VALORACIÓN Y PUNTAJE DEL DESEMPEÑO DEL JUEZ COMO HERRAMIENTA OBJETIVA DE MOTIVACIÓN DE LA DECISIÓN.

El Artículo 181 de la Constitución y el Artículo 35 de la Ley 138-11, disponen que cuando el Consejo decidiera separar un juez de su cargo, deberá sustentar su decisión, según las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que apliquen. De igual forma existe un deber de motivación de las actuaciones administrativas consagrado por la Ley 107-13 sobre Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo y diversas sentencias tanto del Tribunal Constitucional como de la SCJ se han referido a la necesidad de la motivación de las decisiones administrativas, habiendo considerado que "... el deber de motivar es una exigencia de una administración democrática porque el conjunto de los ciudadanos podrá conocer las razones por las cuales han sido tomadas las decisiones por aquellos que tienen a su servicio".

Para contribuir a la debida motivación y argumentación de las decisiones del CNM en cuanto a la evaluación de desempeño que debe servir de fundamento para la ratificación o separación del cargo del juez, hemos propuesto que a cada uno de los criterios de evaluación establecidos en la Ley 138-11 se les otorgue una valoración, de la siguiente forma:

ASPECTOS DE EVALUACIÓN ÉTICOS Y PERSONALES	PUNTAJE MÁXIMO
Imparcialidad e independencia	15
Integridad y objetividad	15
Disciplina en el desempeño de la función jurisdiccional	10
Imagen pública y presentación personal	5
Respeto a las partes, colegas, superiores, subalternos y apreciación que estos tengan del juez	2.5
Puntualidad y audiencias en las que participó en cada mes del año.	2.5
TOTAL	50

ASPECTOS DE EVALUACIÓN TÉCNICOS	PUNTAJE MÁXIMO
Sentencias motivadas y pronunciadas según la Ley. Claridad y calidad de su contenido y de las audiencias	15
Atención, eficiencia y celeridad para fallar los expedientes a su cargo	15
Asuntos administrativos jurisdiccionales decididos	10
Capacitación continua	5
Méritos y aspectos relevantes en el ejercicio de la función	2.5
Aportes jurídicos y votos disidentes motivados	2.5
TOTAL	50

Con esta valoración se elimina cualquier discrecionalidad que empañe el objetivo del proceso, siendo relevante la publicación de las calificaciones dadas en las Actas de Deliberación dejando a un lado el secretismo de las decisiones.

III. PUBLICIDAD DEL PROCESO

Se propone que las entrevistas personales que se realizarán como parte del proceso de evaluación sean públicas, de la misma forma en que son públicas las entrevistas de los candidatos a ser elegidos como jueces de las Altas Cortes como dispone el artículo 27 del Reglamento CNM 1-17.

Como ya señalamos estamos proponiendo que sean publicados los informes de desempeño que de conformidad con el artículo 28 de la Ley 327-98 de Carrera Judicial deben ser presentados por los presidentes de las salas de la SCJ sobre cada juez miembro, los del presidente de la SCJ sobre los jueces presidentes de cada sala y el del presidente de la SCJ elaborado por sus pares.

REFLEXIÓN

Podemos visualizar la importancia de establecer criterios y parámetros de evaluación a través de la experiencia de países como Perú. Para el año 2003, Perú contaba con un Reglamento de Evaluación y Ratificación basado únicamente en el currículo vitae del magistrado y en antecedentes sobre su conducta, sin contemplar una motivación de la decisión de ratificación o no ratificación.

Esta situación generó un sin número de demandas de amparo ante el Tribunal Constitucional contra el Consejo Nacional de la Magistratura peruano, dada la carencia de sustentación de las decisiones, por lo cual tres años más tarde se dispuso un "Sistema de Evaluación Integral" de los jueces, que incluye parámetros de evaluación y puntaje sobre aspectos técnicos, éticos y personales, vitales para la función judicial.

Es imperante que el proceso de Evaluación del Desempeño de los jueces de la SCJ cuente con herramientas para medir y detectar todos los elementos que inciden en el desempeño de la judicatura y sirvan como sustento para la decisión de separación o ratificación según ordena nuestra Constitución. Debemos superar la pasada experiencia del proceso del 2011 en el que fueron separados de sus funciones jueces de la SCJ sin las debidas motivaciones y sin la publicación de sus evaluaciones de desempeño, todo lo cual

dejó un mal sabor del proceso, porque generó la percepción de que muchas de esas decisiones fueron por motivos de retaliación política y no por justas razones, afectando la imagen del sistema judicial y del CNM, habiendo provocado incluso demandas judiciales por separación del cargo sin motivación.

El objetivo perseguido por la propuesta realizada por el sector empresarial se resume en la Declaración Final de la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, en la que República Dominicana tuvo participación, cuyo compromiso dispone sabiamente:

"Los principios orientadores de la evaluación deberán garantizar la objetividad y transparencia del proceso evaluatorio, dejando de lado toda discrecionalidad por parte de los calificadores, permitiendo que el calificado tome cabal conocimiento del modo en que es apreciado su quehacer..."