



Además deben aprobar un examen teórico-práctico sobre leyes y casos, donde necesitan al menos 400 de 500 puntos

ELECTOS POR VOTO POPULAR

Evaluarán a jueces y magistrados

NOE ÁLVAREZ PASCUAL

La prueba será desempeño, productividad y conducta, y contempla capacitación y hasta la destitución

Los jueces y magistrados del Estado de México electos por voto popular serán puestos a prueba desde su primer año en el cargo: una evaluación obligatoria de desempeño definirá si continúan, reciben capacitación o enfrentan sanciones que podrían llegar a la destitución.

La evaluación estará a cargo del Tribunal de Disciplina Judicial, pero no se revisará sus sentencias o criterios jurídicos para no afectar su independencia; sin embargo, la evaluación se enfocará en cómo ejercen su función. El proceso combina revisiones de expedientes, observación de audiencias, encuestas confidenciales a abogados y usuarios, entrevistas al personal a su cargo y un examen de conocimientos.

CALIFICARÁN ÁREAS CLAVE CON PUNTAJE

Los jueces serán calificados en seis áreas clave: sus conocimientos técnicos; su conducta, solo si tienen una sanción firme; su habilidad para gestionar su oficina,

la productividad de su juzgado, su capacitación constante y la satisfacción de quienes usan sus servicios.

En cada una de estas seis áreas deben obtener al menos 80 puntos de 100 para no "reprobar" ese rubro.

Uno de los aspectos más rigurosos es el de la conducta judicial, donde un juez solo pierde puntos aquí si existe una sanción administrativa firme en su contra durante su encargo, lo que le restaría 100 puntos completos a su calificación final. Si no hay sanción, este aspecto no lo afecta.

Además, deben aprobar un examen teórico-práctico sobre leyes y casos, donde necesitan al menos 400 de 500 puntos. La calificación final se obtiene sumando los puntos de los seis rubros y los del examen, para un total de 1000.

Los resultados tendrán consecuencias claras, pues quien saque más de 800 puntos totales, con más de 80 en cada rubro y más de 400 en el examen, recibirá un reconocimiento. Si logra los 800 puntos, pero falla en algún rubro o en el examen,

tendrá que tomar cursos de capacitación. Pero si su puntuación total es menor a 800, el resultado se considera "no satisfactorio" y se le impondrán medidas correctivas.

SE PODRÍA DESTITUIR

En casos extremos, si los resultados son muy deficientes o si el juez se niega injustificadamente a ser evaluado, el Tribunal puede informar a las autoridades correspondientes, lo que podría incluso llevar a un proceso de destitución. Los jueces evaluados tienen derecho a impugnar los resultados si consideran que hubo errores en el proceso.

Este reglamento, publicado en la Gaceta del Gobierno, busca garantizar que los jueces y magistrados electos por la ciudadanía rindan cuentas y mantengan un estándar de calidad en la impartición de justicia desde el inicio de su cargo.

INICIO DE EVALUACIONES

Aunque el documento no precisa exacta cuándo comenzarán las evaluaciones, se explica que la Unidad de Evaluación y Desempeño tiene un plazo máximo de 15 días hábiles para emitir y validar todos los formatos e instrumentos necesarios. También será objeto de evaluación aquellos jueces y magistrados que hayan cumplido 90 días desde su toma de protesta y antes de que concluya su primer año.

El proceso combina revisiones de expedientes, observación de audiencias, encuestas confidenciales a abogados y usuarios

Personas juzgadoras electas se sujetarán a evaluaciones constantes

Se evaluarán seis indicadores, por lo que para aprobar las personas juzgadoras deberán obtener al menos 800 puntos

Lilia González

El Poder Judicial del Estado de México publicó los lineamientos para la evaluación del desempeño de Magistradas, Magistrados, Jueces y Jueces que resultaron electos con el objetivo de fortalecer el ejercicio de la función jurisdiccional, garantizar la confianza institucional, asegurar el acceso efectivo a la justicia, e identificar áreas de mejora y buenas prácticas en el ejercicio jurisdiccional.

De acuerdo al documento, se contemplan varios tipos de evaluación; la ordinaria se determina como la primera evaluación formal del desempeño judicial practicada una vez transcurridos al menos 90 días naturales desde la toma de protesta y la intermedia se realizará a la mitad del periodo para el cual fue electa la persona juzgadora, para verificar la consistencia de su desempeño.

También se contempla la evaluación de seguimiento verificará el cumplimiento de medidas correctivas o de fortalecimiento y la evaluación del desempeño judicial; la extraordinaria se practicará fuera del calendario ordinario cuando existan deficiencias relevantes; y la final consistirá en una evaluación integral practicada en el curso del mandato para valorar el desempeño global.

Para la evaluación del primer año de ejercicio, se especifica que serán seis los indicadores a evaluar: conocimientos y competencias técnicas y profesionales de la persona evaluada, conducta judicial, gestión de los recursos humanos y materiales

a su cargo, productividad del órgano jurisdiccional, capacitación y desarrollo profesional de la persona evaluada, así como la satisfacción de las personas usuarias del sistema de justicia.

Cada indicador tendrá un valor máximo de 100 puntos, salvo el correspondiente a la conducta judicial, que operará como un factor correctivo de carácter negativo y se especifica que se considerará como puntaje mínimo aprobatorio por indicador arriba de 80 puntos.

Para obtener el resultado satisfactorio con estímulo, la persona evaluada deberá alcanzar una calificación global superior a 800 de 1000 puntos, cumplir con el resultado mínimo aprobatorio del examen de conocimientos teórico-práctico y obtener, y acreditar los indicadores de evaluación, de no obtener el puntaje mínimo requerido se impondrá una medida de fortalecimiento, tales como: actividades de capacitación y profesionalización; la realización de cursos, talleres o programas de actualización con enfoque práctico, y capacitación integral en materia de ética judicial, integridad, derechos humanos y perspectiva de género.

A la par, se refiere que para la aplicación del examen de conocimientos se deberá emitir y publicar la convocatoria correspondiente en los medios electrónicos oficiales, precisando las características del examen, los criterios de evaluación, así como el lugar, fecha y hora de su realización.

