

## **INSTRUCCIÓN No. 178**

LICENCIADA CARIDAD M. FERNANDEZ GONZALEZ, SECRETARIA DEL TRIBUNAL SUPREMO POPULAR.

CERTIFICO: que el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, en sesión ordinaria celebrada el veintisiete de septiembre del dos mil cinco, aprobó la Instrucción que es del tenor siguiente:

POR CUANTO: Mediante la Instrucción número ciento sesenta y ocho, de fecha catorce de septiembre del dos mil uno, dictada por este Consejo de Gobierno, entró en vigor el sistema de evaluación del desempeño para jueces, cuadros judiciales y no judiciales y demás trabajadores del Sistema de Tribunales Populares, que comprende la evaluación bienal a jueces, cuadros judiciales y no judiciales, así como la evaluación anual, implementada en virtud de la Resolución 6 de 1998, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que rige la evaluación de los técnicos, y un corte evaluativo semestral para todas las categorías; con el propósito de coadyuvar a la consecución de altos resultados cualitativos en el desempeño de la función jurisdiccional, a través de un sistema de acciones de medición de los resultados del trabajo que permita la eficaz articulación de los objetivos institucionales e individuales y la determinación periódica de la forma concreta en que cada uno de sus miembros contribuye a su cumplimiento.

POR CUANTO: Como resultado de la experiencia alcanzada en los cuatro años de aplicación de la evaluación semestral del desempeño, se constata que la proximidad en los cortes evaluativos que dicha periodicidad ocasiona atenta contra la calidad del proceso y en consecuencia resulta aconsejable extender el período evaluativo a un año, haciéndolo coincidir con el análisis del cumplimiento de los objetivos de trabajo, lo que sin dudas redundaría en el alcance de mayor objetividad en la medición de los resultados, eficiencia y eficacia de la actividad laboral de los evaluados, constituyendo fiel reflejo del proceso evaluativo ininterrumpido y sistemático, de exigencia y control, que deben ejercer los cuadros y dirigentes en relación al colectivo en que desenvuelven su actividad; en cuyo sentido se ha evidenciado que la realización de cortes evaluativos anuales permitiría un mejor diagnóstico de los evaluados y una correcta medición de la progresión de éstos en relación a los señalamientos y recomendaciones recibidas con anterioridad.

POR CUANTO: Atendiendo a la trascendencia que entraña la modificación en la periodicidad de los cortes evaluativos, resulta conveniente dictar una nueva Instrucción que sustituya íntegramente a la vigente número ciento sesenta y ocho,

de fecha catorce de septiembre del dos mil uno, dictada por este Consejo de Gobierno, manteniendo en su texto los aspectos que no requieren modificación.

POR TANTO: El Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, en uso de las facultades que le confiere la Ley número ochenta y dos de los Tribunales Populares, procede a dictar la siguiente:

### **INSTRUCCIÓN No. 178**

PRIMERO: Se ratifica la vigencia del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Tribunales Populares en la forma que estipulan la Metodología y modelos para su aplicación que se anexan a la presente.

SEGUNDO: Este instrumento constituye un medio para promover el mejoramiento profesional y laboral de cada juez profesional y trabajador de los tribunales populares y conduce al perfeccionamiento paulatino e integral del sistema de justicia, permitiendo verificar en la práctica que los servidores de la rama judicial mantengan los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen su permanencia en el cargo.

TERCERO: Se establece la realización de evaluaciones anuales escritas para todos los cuadros, jueces profesionales y demás trabajadores de los Tribunales Populares en correspondencia con las funciones y contenidos de trabajo establecidos para el cargo o plaza que ocupen, tomando en cuenta el desempeño mostrado y el cumplimiento individual de los objetivos de trabajo trazados para el período que coincidirá con el del año judicial vencido y serán confeccionadas por el jefe inmediato superior del evaluado en el transcurso del primer trimestre del año siguiente al que se evalúa. En el caso de los jueces profesionales y cuadros de dirección, la evaluación anual constituirá un corte evaluativo intermedio de las evaluaciones bienales establecidas, las que mantendrán su vigencia. Los trabajadores que ocupan cargos técnicos serán objeto de la evaluación anual en la forma que establece la Resolución No. 6 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUARTO: La evaluación anual partirá de los indicadores generales siguientes, según los correspondientes grupos de cargos:

a) Para Jueces Profesionales

Cumplimiento de los términos procesales

Calidad de los actos judiciales en que participe

Calidad de las sentencias y demás resoluciones en que intervenga

Resultado y evaluación de recursos y procedimientos de revisión  
Cumplimiento del plan de medidas, resultado de inspecciones y reinspecciones  
Actitud ante la superación  
Comportamiento ético

b) Para cuadros y dirigentes

Resultados de trabajo del área que dirige  
Control que ejerce sobre la actuación de sus subordinados  
Calidad de su trabajo técnico  
Atención a la capacitación de sus subordinados  
Actitud ante su superación  
Trabajo con la reserva de cuadros  
Comportamiento ético  
Disciplina informativa

c) Para otros trabajadores

Calidad de las tareas y funciones inherentes al cargo  
Disciplina laboral  
Cumplimiento del plan de medidas resultado de la evaluación anterior.  
Actitud ante la superación.  
Comportamiento ético.

QUINTO: Los resultados se reflejarán en el modelo correspondiente, a utilizar para cada uno de los tres grupos de evaluados: jueces profesionales, cuadros y dirigentes, y técnicos y demás trabajadores.

SEXTO: Las categorías evaluativas a utilizar en los indicadores generales y el resultado resumen de la evaluación, son las siguientes:

Muy Bueno (MB)  
Bueno (B)  
Regular (R)  
Malo (M)

SEPTIMO: Para el cumplimiento del ejercicio evaluativo anual, los evaluadores seguirán las reglas generales siguientes:

a) Siempre que lo considere necesario antes de confeccionar el documento de evaluación, escuchará el criterio que otros compañeros tengan en relación con el

desempeño del evaluado en su trabajo, cuidando realizarlo con la necesaria discreción y postura ética.

b) En intercambio personal con el evaluado reflexionarán sobre los resultados concretos del período evaluado y las características personales de aquel, que influyen de manera positiva o negativa en su rendimiento, de las que dejará constancia en el cuerpo del modelo, como testimonio de que tales manifestaciones no han pasado inadvertidas por el que evalúa, y que los señalamientos apuntados serán, puntos de partida en una evaluación posterior.

c) Fundamentarán de manera sucinta sólo aquellos indicadores en que se haga necesario avalar su resultado con consideraciones cualitativas, no así en los casos en que la evaluación otorgada al indicador no ofrezca lugar a dudas. Al jefe evaluador corresponderá en todo caso establecer con criterio racional sus propios límites y la oportunidad en que ello resulte necesario.

d) En atención a los problemas reales que el juez o trabajador subordinado enfrenta en el desempeño de sus funciones, identificarán las acciones de preparación que éste necesita de manera prioritaria para el mejoramiento de su trabajo, detallándolas en la parte correspondiente del cuerpo del modelo, para que sean tenidas en cuenta en los planes de superación correspondientes.

OCTAVO: El cuadro o juez profesional puede manifestar su inconformidad con la evaluación anual realizada, para lo cual dejará constancia escrita de los particulares en que la fundamenta, que se anexará al modelo contentivo del resultado del corte evaluativo, para ser tenida en cuenta en la solución del recurso que en su momento se establezca contra el de la evaluación bienal correspondiente, a tenor de lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo con los Cuadros del Sistema de Tribunales.

En el caso de los trabajadores que desempeñan cargos técnicos, las inconformidades con la evaluación anual se tramitarán conforme establece la Resolución 6 de 1998, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Las inconformidades de los restantes trabajadores con la evaluación anual se tramitarán en la forma que establece la Resolución 8 del 2005 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

NOVENO: Lo dispuesto en la presente instrucción comenzará a ejecutarse a partir del cierre del presente año 2005 y comprenderá a los que hayan sido evaluados hasta el 30 de junio del presente año.

DECIMO: En consecuencia, se deroga la Instrucción No. 168 de 14 de septiembre del 2001 de este propio Consejo de Gobierno.

UNDECIMO: La Dirección de Recursos Humanos del Tribunal Supremo Popular queda responsabilizada con el control del cumplimiento de lo que por la presente se dispone, y se le faculta para la implementación de las indicaciones que al efecto resulten necesarias.

DUODECIMO: Comuníquese a los Vicepresidentes, Presidentes de Sala y Directores del Tribunal Supremo Popular, así como a los Presidentes de los Tribunales Provinciales Populares y por su conducto a los Presidentes de los Tribunales Municipales Populares y Jefes de Áreas Administrativas según corresponda y hágasele saber a los Tribunales Militares, para su cumplimiento y efectos pertinentes.

Y PARA REMITIR AL TRIBUNAL RESPECTIVO, EXPIDO LA PRESENTE EN LA CIUDAD DE LA HABANA, A VEINTISIETE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL CINCO, "AÑO DE LA ALTERNATIVA BOLIVARIANA PARA LAS AMÉRICAS".