



PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY Nº 29277

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE LA CARRERA JUDICIAL

TÍTULO PRELIMINAR  
PRINCIPIOS RECTORES  
DE LA CARRERA JUDICIAL

**Artículo I.- Independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional**

Los jueces ejercen sus funciones jurisdiccionales con independencia e imparcialidad, sujetos únicamente a la Constitución y a la ley.

**Artículo II.- Permanencia e inamovilidad de los jueces**

La carrera judicial garantiza la permanencia de los jueces en la función que ejercen; así como el derecho a no ser trasladados sin su consentimiento.

**Artículo III.- Mérito**

El ingreso, la permanencia y la promoción en la carrera judicial y cualquier beneficio que se otorgue a los jueces se rigen por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren capacidad e idoneidad.

**Artículo IV.- Ética y probidad**

La ética y la probidad son componentes esenciales de los jueces en la carrera judicial.

**Artículo V.- Capacitación permanente**

La carrera judicial garantiza la permanente y óptima capacitación de los jueces.

**Artículo VI.- Especialización**

La carrera judicial garantiza y preserva la especialización de los jueces, salvo las excepciones de ley.

**Artículo VII.- Debido proceso, tipicidad y legalidad**

La carrera judicial asegura que las decisiones que afecten la permanencia de los jueces en sus cargos se adopten previo procedimiento en el que se observen las garantías del debido proceso; y, en el caso que se trate de la imposición de una sanción, los principios constitucionales de tipicidad y legalidad.

**Artículo VIII.- Organización funcional**

Los niveles y el ejercicio de la función jurisdiccional de los jueces se sujetan a lo dispuesto en la Constitución y la ley.

TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.- Concepto y objetivos de la carrera judicial**

La carrera judicial regula el ingreso, permanencia, ascenso y terminación en el cargo de juez; asimismo, la responsabilidad disciplinaria en que incurran los jueces en el ejercicio de sus funciones y los demás derechos y obligaciones esenciales para el desarrollo de la función jurisdiccional.

La carrera judicial tiene como objetivos:

1. Garantizar la independencia, idoneidad, permanencia y especialización de los jueces.
2. Optimizar el servicio de impartición de justicia.

**Artículo 2º.- Perfil del juez**

El perfil del juez está constituido por el conjunto de capacidades y cualidades personales que permiten asegurar que, en el ejercicio de sus funciones, los jueces responderán de manera idónea a las demandas de justicia. En tal sentido, las principales características de un juez son:

1. Formación jurídica sólida;
2. capacidad para interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos;
3. aptitud para identificar los conflictos sociales bajo juzgamiento;
4. conocimiento de la organización y manejo del despacho judicial;
5. independencia y autonomía en el ejercicio de la función y defensa del Estado de Derecho;
6. conocimiento de la realidad nacional y prácticas culturales del lugar donde desempeña su función;
7. propensión al perfeccionamiento del sistema de justicia; y
8. trayectoria personal éticamente irreprochable.

A efectos de la implementación de la presente norma, los órganos competentes del Poder Judicial, Consejo Nacional de la Magistratura y Academia de la Magistratura desarrollan, coordinadamente, las disposiciones previstas sobre el perfil del juez.

La Academia de la Magistratura, que forma parte del Poder Judicial, se encarga de la formación y capacitación de jueces y fiscales en todos sus niveles para los efectos de su selección.

Es requisito para el ascenso la aprobación de los estudios especiales que requiera dicha Academia.

**Artículo 3º.- Niveles y sistema de acceso a la carrera**

La carrera judicial se organiza en los siguientes niveles:

1. Jueces de Paz Letrados;
2. Jueces Especializados o Mixtos;
3. Jueces Superiores; y
4. Jueces Supremos.

El acceso al primer y cuarto nivel de la carrera judicial, Jueces de Paz Letrados y Jueces Supremos, es abierto.

En el segundo y tercer nivel, Jueces Especializados o Mixtos y Jueces Superiores, el acceso es abierto con reserva del treinta por ciento (30%) de plazas para los jueces que pertenecen a la carrera, quienes acceden por ascenso.

En ningún caso, los jueces de carrera pueden ser impedidos de postular en igualdad de condiciones en el proceso de selección para las plazas del porcentaje abierto.

**Artículo 4º.- Requisitos generales para acceder y permanecer en la carrera judicial**

Son requisitos generales para el ingreso y permanencia en la carrera judicial:

1. Ser peruano de nacimiento;
2. tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles;
3. tener título de abogado expedido o revalidado conforme a ley, así como encontrarse hábil en el ejercicio profesional;
4. no haber sido condenado ni haber sido pasible de una sentencia con reserva de fallo condenatorio por la comisión de un delito doloso. La rehabilitación, luego de cumplida una sentencia condenatoria, no habilita para el acceso a la carrera judicial;
5. no encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta ni ser deudor alimentario moroso;
6. no presentar discapacidad mental, física o sensorial debidamente acreditada, que lo imposibilite para cumplir con sus funciones;
7. no haber sido destituido por medida disciplinaria del Poder Judicial o del Ministerio Público ni despedido de cualquier otra dependencia de la Administración Pública, empresas estatales o de la actividad privada por falta grave; y

8. no estar incurso en ninguna de las otras incompatibilidades señaladas por ley.

## TÍTULO II INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 5°.- Sistema de ingreso a la carrera judicial**

El ingreso a la carrera judicial es consecuencia de un proceso de selección y formación, que culmina con el nombramiento y la juramentación del cargo ante el Consejo Nacional de la Magistratura.

El sistema de ingreso a la carrera judicial se realiza mediante un concurso de selección a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura.

### CAPÍTULO II REQUISITOS ESPECIALES

#### **Artículo 6°.- Requisitos especiales para Juez Supremo**

Para ser Juez Supremo se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de cuarenta y cinco (45) años;
2. haber ejercido el cargo de Juez Superior Titular o Fiscal del mismo nivel cuando menos diez (10) años o, alternativamente, haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por quince (15) años;
3. haber superado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura; y
4. participar del programa de inducción.

#### **Artículo 7°.- Requisitos especiales para Juez Superior**

Para ser Juez Superior se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de treinta y cinco (35) años;
2. haber ejercido el cargo de Juez Especializado o Mixto Titular o Fiscal del mismo nivel durante cinco (5) años o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un período no menor de diez (10) años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los períodos en una y otra condición son acumulables para alcanzar el mayor, en tanto no se hayan prestado en forma simultánea;
3. haber superado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura para el porcentaje de acceso abierto;
4. ser propuesto por la Comisión de Evaluación del Desempeño y haber aprobado los cursos especiales de ascenso que requiera la Academia de la Magistratura, para el porcentaje de acceso cerrado; y
5. participar del programa de inducción para los que ingresen por este nivel.

#### **Artículo 8°.- Requisitos especiales para Juez Especializado o Mixto**

Para ser Juez Especializado o Mixto se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de treinta (30) años;
2. haber sido Juez de Paz Letrado o Fiscal Adjunto Provincial o Secretario o Relator de Sala al menos por cuatro (4) años, o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un período no menor de cinco (5) años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los períodos en una y otra condición son acumulables para alcanzar el mayor, en tanto no se hayan prestado en forma simultánea;
3. haber superado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura para el porcentaje de acceso abierto;

4. ser propuesto por la Comisión de Evaluación del Desempeño y haber aprobado los cursos especiales de ascenso que requiera la Academia de la Magistratura, para el porcentaje de acceso cerrado; y
5. participar del programa de habilitación para los postulantes que ingresen a la carrera por este nivel.

#### **Artículo 9°.- Requisitos especiales para Juez de Paz Letrado**

Para ser Juez de Paz Letrado se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de veinticinco (25) años;
2. haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un período no menor de tres (3) años; o haberse desempeñado como Secretario o Relator de Sala por más de dos (2) años o como Secretario de Juzgado por más de cuatro (4) años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los períodos en una y otra condición son acumulables, en tanto no se hayan prestado en forma simultánea;
3. haber superado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura; y
4. participar del programa de habilitación.

#### **Artículo 10°.- Requisitos especiales para Juez de Paz**

Los requisitos para el acceso al cargo de Juez de Paz se regulan por la ley de la materia.

### CAPÍTULO III SELECCIÓN

#### **Artículo 11°.- Finalidad y órgano competente**

El proceso de selección, a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura, tiene por finalidad elegir a los postulantes que cumplan con las características establecidas en el artículo 2°.

#### **Artículo 12°.- Ingreso a la carrera judicial**

El ingreso a la carrera judicial comprende las siguientes fases:

1. Convocatoria pública al concurso;
2. selección de los postulantes;
3. declaración de los candidatos aptos;
4. participación en los programas de habilitación y de inducción, según corresponda; y
5. nombramiento en el cargo judicial.

#### **Artículo 13°.- Convocatoria**

La convocatoria para el ingreso a la carrera judicial comprende las vacantes existentes y futuras. En este último caso, únicamente pueden preverse las que resulten inminentes conforme a los requerimientos del Poder Judicial. La convocatoria debe indicar el nivel, la especialidad, los plazos de las fases del proceso de selección, la nota mínima aprobatoria y la valoración que se da a los distintos componentes de la evaluación.

Dicha convocatoria se realiza mediante publicación por tres (3) veces consecutivas en el Diario Oficial El Peruano, y en uno de mayor circulación del distrito judicial donde se realiza el concurso.

#### **Artículo 14°.- Proceso de selección**

Los postulantes que hayan superado el proceso de selección son nombrados Jueces Titulares en estricto orden de méritos, conforme al artículo 33° de la presente Ley.

Quienes no alcancen plaza de titular adquieren la condición de Jueces Supernumerarios o candidatos en reserva, según su elección.

#### **Artículo 15°.- Inscripción**

El postulante se inscribe al concurso convocado por el Consejo Nacional de la Magistratura, de acuerdo al procedimiento que establezca el reglamento respectivo.

Los datos consignados por el postulante en la ficha de inscripción tienen el carácter de declaración jurada.





**Artículo 16°.- Etapas**

Las etapas del proceso de selección son las siguientes:

1. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función jurisdiccional, mediante examen escrito;
2. evaluación de antecedentes o desarrollo profesional del postulante (currículum vitae documentado);
3. evaluación psicológica y/o psicométrica; y
4. entrevista personal.

**Artículo 17°.- Proceso de evaluación**

Los resultados del examen escrito y de la calificación curricular tienen carácter eliminatorio, quien no apruebe cada una de ellas no continúa en el proceso. Para aprobarlas se debe obtener la nota aprobatoria de dos tercios sobre el máximo obtenible, conforme al reglamento respectivo. Los postulantes que aprueben las dos (2) primeras etapas del concurso pasan a la evaluación psicológica y/o psicométrica y continúan en el proceso hasta el resultado final del concurso de selección y nombramiento.

**Artículo 18°.- Carácter de la evaluación**

Solo la evaluación escrita y la evaluación psicológica y/o psicométrica son privadas. Sin embargo, los resultados de todas las pruebas realizadas, salvo la de esta última, son públicos.

La entrevista personal se realiza en sesión pública.

**Artículo 19°.- Examen escrito**

El examen escrito tiene por finalidad evaluar habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función jurisdiccional. Son componentes esenciales de estos el razonamiento jurídico, la capacidad creativa y de interpretación, la cultura jurídica, la capacidad de redacción y las demás que establece el reglamento para el proceso de selección.

En cada caso, se busca que la evaluación del examen pondere los requerimientos para cada nivel o especialidad.

**Artículo 20°.- Evaluación del currículum vitae**

1. Criterios generales para la evaluación del currículum vitae documentado:

La calificación asigna un puntaje a cada mérito acreditado documentalmente, conforme al reglamento de selección aprobado por el Consejo Nacional de la Magistratura.

La evaluación del mismo considera los rubros de experiencia en función de la condición del postulante o candidato, es decir, como juez o fiscal, o bien como abogado o docente universitario en materia jurídica.

La calificación consta en el acta correspondiente para cada postulante. Solo es firmada por los consejeros participantes y puesta en conocimiento del Pleno para su aprobación.



**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

**COMUNICADO OFICIAL N° 011-2008-CG**

**A los Jefes de los Órganos de Control Institucional-OCI del Sistema Nacional de Control-SNC**

Habiéndose emitido la Resolución de Contraloría N° 447-2008-CG de 28.OCT.2008 que aprueba los Lineamientos de Política para la formulación de los planes de control de los órganos del Sistema Nacional de Control - Año 2009 y la Directiva N° 012-2008-CG/PL de Formulación y Evaluación del Plan Anual de Control de los Órganos de Control Institucional para el año 2009, se ha programado el desarrollo de eventos de difusión a realizarse en la Escuela Nacional de Control (Av. Arequipa N° 1649 - Lince) y en las Oficinas Regionales de Control o lugares determinados por las mismas, según el cronograma y ámbito de control que corresponda:

**SEDE CENTRAL - ESCUELA NACIONAL DE CONTROL**

FECHA / hora	ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL BAJO EL ÁMBITO DE CONTROL DE :
17.NOV 08:30-13:30	Gerencia de Sector Productivo, Gerencia de Sector Defensa, Gerencia de Sector Económico
18. NOV 08:30-13:30	Oficina Regional de Control Lima-Callao, Gerencia de Obras y Evaluación de Adicionales, Gerencia de Medio Ambiente, Gerencia de Contrataciones y Adquisiciones
19. NOV 08:30-13:30	Gerencia de Sector Social, Gerencia de Entidades Autónomas, Gerencia de Programas Sociales y Gerencia de Sistemas Informáticos

**OFICINAS REGIONALES DE CONTROL**

Fecha, hora y lugar a ser establecido por cada una de las Oficinas Regionales de Control	Oficinas Regionales de Control Piura, Chiclayo, Trujillo, Cajamarca, Iquitos, Moyobamba, Huaraz, Ica, Huancayo, Huánuco, Ayacucho, Cusco, Abancay, Arequipa, Tacna y Puno
--	---

El Jefe de OCI podrá designar a un representante que asista en su lugar. Los representantes deberán presentar en el momento de su registro, el documento que los acredita como tal.

También, se les comunica que previamente al registro de su proyecto de Plan Anual de Control 2009, deberán descargar y actualizar las Tablas Paramétricas que se encuentran a su disposición en la página Web de la Contraloría General de la República.

Lima, 6 de noviembre de 2008

**SECRETARÍA GENERAL  
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

275081-1

2. Méritos a ser considerados para la evaluación del currículum vitae:

La evaluación considera los siguientes componentes por separado: i) formación académica; ii) capacitación; iii) experiencia profesional; iv) publicaciones; y, v) idiomas.

La calificación de la formación académica debe tener como parámetros los grados académicos (maestría y/o doctorado), así como los estudios curriculares de postgrado, acreditados con certificado oficial de notas. También se valoran los títulos o grados académicos obtenidos en otras disciplinas profesionales.

La evaluación del rubro de capacitación considera los certámenes en los que el candidato hubiera participado durante los últimos siete (7) años anteriores a la convocatoria del concurso respectivo. Tratándose de eventos de carácter jurídico, se deben acreditar la presentación de ponencias en seminarios, talleres, foros, mesas redondas, ciclos de conferencias, etc. Se adjunta, si correspondiese, el certificado de estudios de la Academia de la Magistratura.

La evaluación de la experiencia profesional del candidato valora el campo de trabajo al que pertenece.

Se considerará para este efecto: i) la magistratura, ponderando en cada caso la especialidad y el cargo; ii) la docencia universitaria en materia jurídica; y, iii) el ejercicio de la abogacía.

Las publicaciones se acreditan con los originales correspondientes de libros o textos universitarios; investigaciones jurídicas doctrinarias o de campo; ensayos y artículos editados en publicaciones. También otras publicaciones académicas en materias no jurídicas.

La evaluación de idiomas considera el dominio de lenguas extranjeras y originarias en los casos que el reglamento de selección lo establezca.

3. Observar las demás previsiones que establezcan los reglamentos de selección.

**Artículo 21°.- Evaluación psicológica y/o psicométrica**

Esta etapa tiene por finalidad evaluar las aptitudes y condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio de la función jurisdiccional, así como identificar los casos que impidan a un candidato ser juez.

La evaluación psicológica y la evaluación psicométrica se realizan en estricto acto privado, salvo que el interesado solicite su publicidad. Sólo el interesado conoce su aprobación o no.

La elaboración de las pruebas psicológicas y/o psicométricas está a cargo de un ente especializado elegido por el Consejo Nacional de la Magistratura.

**Artículo 22°.- Entrevista personal**

La entrevista personal tiene por finalidad conocer el desenvolvimiento del postulante y su relación con el entorno. Para ello el Consejo Nacional de la Magistratura debe:

1. Revisar la experiencia profesional del postulante. Se toman en cuenta las diferentes condiciones en que se puede postular a un cargo de juez, según lo señalado en el artículo 20°;
2. evaluar la vocación del postulante en relación con la magistratura;
3. conocer sus criterios sobre los principios jurídicos, valores éticos, morales y sociales;
4. conocer sus opiniones sustentadas sobre la función del Poder Judicial o del Ministerio Público y la reforma del sistema de justicia;
5. analizar su grado de conocimiento del sistema de justicia;
6. indagar sobre su conocimiento de la realidad nacional y contemporánea;
7. conocer su capacidad de buen trato con el público y operadores jurídicos;
8. saber si tiene una visión clara de qué se espera de su función; y
9. observar las demás previsiones que establezca el reglamento de selección.

En ningún caso, la entrevista personal afectará el derecho a la intimidad del postulante.

**Artículo 23°.- Tachas**

La ciudadanía puede interponer tachas a los postulantes a jueces. El procedimiento es normado por el Consejo Nacional de la Magistratura.

Las tachas declaradas fundadas eliminan la candidatura del postulante.

**SUBCAPÍTULO I  
SELECCIÓN DE LOS JUECES DE PAZ LETRADOS  
Y JUECES ESPECIALIZADOS O MIXTOS  
EN EL SISTEMA ABIERTO**

**Artículo 24°.- Valoración de las etapas de evaluación**

La valoración de cada etapa de la evaluación de los postulantes a Jueces de Paz Letrados y Jueces Especializados o Mixtos es:

1. Examen escrito, cincuenta por ciento (50%) del total de la calificación;
2. currículum vitae, veinticinco por ciento (25%) del total de la calificación; y
3. entrevista personal, veinticinco por ciento (25%) del total de la calificación.

**SUBCAPÍTULO II  
SELECCIÓN DE LOS JUECES SUPERIORES  
Y JUECES SUPREMOS EN EL SISTEMA ABIERTO**

**Artículo 25°.- Valoración de las etapas de evaluación**

La valoración de cada etapa de la evaluación de los postulantes a Jueces Superiores y Jueces Supremos es la siguiente:

1. Examen escrito, cuarenta por ciento (40%) del total de la calificación;
2. currículum vitae, cuarenta por ciento (40%) del total de la calificación; y
3. entrevista personal, veinte por ciento (20%) del total de la calificación.

**Artículo 26°.- Examen escrito para los Jueces Supremos**

El contenido del examen escrito de los candidatos a Jueces Supremos es diferente al correspondiente a los demás niveles. Este consiste en preparar, en el acto del examen, un trabajo sobre un aspecto de la temática judicial y su reforma, que se les plantee, y en emitir opinión sobre casos judiciales, reales o hipotéticos, que les sean sometidos a su consideración.

**CAPÍTULO IV  
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE  
Y PARA EL ASCENSO**

**Artículo 27°.- Habilitación y capacitación permanente y para el ascenso**

La Academia de la Magistratura proveerá programas específicos dirigidos a proporcionar:

1. Habilitación para los candidatos que hayan sido seleccionados como resultado de haber superado las pruebas previstas para cubrir las plazas de Jueces de Paz Letrado y Jueces Especializados o Mixtos que ingresen a la carrera por estos niveles;
2. inducción para el ejercicio del cargo de Jueces Superiores y Jueces Supremos, cuando los elegidos no provengan de la carrera judicial;
3. capacitación permanente, para todos los niveles, a través de programas de actualización obligatoria, especialización y perfeccionamiento; y
4. capacitación previa para el ascenso.

**CAPÍTULO V  
PROGRAMAS DE HABILITACIÓN E INDUCCIÓN**

**Artículo 28°.- Objetivos y configuración del programa de habilitación**

El programa de habilitación de los seleccionados, a cargo de la Academia de la Magistratura, es requisito para





ejercer la función jurisdiccional en los dos (2) primeros niveles.

Los objetivos del programa de habilitación son:

1. Preparar al futuro juez para su desempeño; y
2. desarrollar las destrezas, habilidades y conocimientos requeridos.

**Artículo 29°.- Contenido del programa de habilitación**

El contenido temático del programa de habilitación debe tener en cuenta las necesidades específicas de la función jurisdiccional y el perfil del juez. Las áreas temáticas mínimas son:

1. Destrezas para la argumentación jurídica;
2. formación en ética judicial;
3. conocimientos sobre los tópicos generales del derecho;
4. conocimientos sobre materias especializadas del derecho;
5. gestión del despacho judicial; y
6. elaboración de propuestas de solución para problemas de nivel legal y funcional.

**Artículo 30°.- Finalidad del programa de habilitación**

Los seleccionados son capacitados para ejercer la función jurisdiccional en cualquier especialidad. Solo las materias no jurídicas ni judiciales son optativas.

**Artículo 31°.- Pasantías del programa de habilitación**

Pueden establecerse pasantías en instituciones públicas del sistema de justicia. La Academia de la Magistratura realizará los convenios que correspondan.

**Artículo 32°.- Objetivos y configuración del programa de inducción**

El programa de inducción, a cargo de la Academia de la Magistratura, es requisito para ejercer la función jurisdiccional en los dos (2) últimos niveles.

El objetivo del programa de inducción es vincular a los seleccionados con el despacho judicial.

**CAPÍTULO VI  
NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN**

**Artículo 33°.- Nombramiento y designación**

El nombramiento de los jueces, en todos los niveles y especialidades, corresponde al Consejo Nacional de la Magistratura. La designación en la plaza específica, para el órgano jurisdiccional respectivo, compete al Poder Judicial sobre la base de la especialidad.

Los Consejeros, reunidos, proceden a nombrar al postulante o postulantes aptos, según el orden de mérito alcanzado y hasta cubrir las plazas vacantes en los niveles y/o especialidades.

Para efectuar el nombramiento en cada cargo se requiere la mayoría prevista por el artículo 154° de la Constitución. En el caso de que la persona a quien correspondiese nombrar según el orden de méritos no obtuviese la mayoría establecida por la disposición constitucional, el Consejo puede elegir entre las dos (2) siguientes en el orden de méritos, con obligación de fundamentar claramente las razones por las que no se eligió a la primera. Si ninguno de los tres (3) candidatos mejor situados en el orden de méritos alcanzase mayoría para ser nombrado, el concurso de esa plaza será declarado desierto.

**TÍTULO III  
DEBERES Y DERECHOS, PROHIBICIONES,  
IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES  
DE LOS JUECES**

**CAPÍTULO I  
DEBERES**

**Artículo 34°.- Deberes**

Son deberes de los jueces:

1. Impartir justicia con independencia, prontitud, imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso;

2. no dejar de impartir justicia por vacío o deficiencia de la ley;
3. mantener un alto nivel profesional y preocupación por su permanente capacitación y actualización;
4. someterse a la evaluación del desempeño;
5. observar estrictamente el horario de trabajo establecido, así como el fijado para las sesiones de audiencias, informes orales y otras diligencias. El incumplimiento injustificado constituye conducta funcional;
6. observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal;
7. respetar estrictamente y exigir a los auxiliares el cumplimiento del horario de trabajo para la atención del despacho, informes orales y otras diligencias;
8. atender diligentemente el juzgado o sala a su cargo;
9. guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran;
10. denegar pedidos maliciosos;
11. sancionar a las partes cuando practiquen maniobras dilatorias;
12. denunciar los casos de ejercicio ilegal de la abogacía, conductas que contravengan la ética profesional y otros comportamientos delictivos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
13. dedicarse exclusivamente a la función jurisdiccional. No obstante, pueden ejercer la docencia universitaria en materia jurídica, a tiempo parcial, hasta por ocho (8) horas semanales de dictado de clases y en horas distintas de las que corresponden al despacho judicial. Igualmente, con las mismas limitaciones, pueden realizar labores de investigación e intervenir, a título personal, en congresos y conferencias;
14. presentar una declaración jurada de bienes y rentas al inicio del cargo, anualmente, al dejar el cargo y cada vez que sus bienes y/o rentas varíen en más de un veinte por ciento (20%);
15. residir en el distrito judicial donde ejerce el cargo;
16. seguir los cursos de capacitación programados por la Academia de la Magistratura y los cursos considerados obligatorios como consecuencia del resultado de la evaluación parcial;
17. guardar en todo momento conducta intachable; y
18. cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

**CAPÍTULO II  
DERECHOS**

**Artículo 35°.- Derechos**

Son derechos de los jueces:

1. La independencia en el desempeño de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante ellos o interferir en su actuación;
2. la permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años, de acuerdo con la Constitución y la ley;
3. ser trasladados, a su solicitud y previa evaluación, cuando por razones de salud o de seguridad debidamente comprobadas, no sea posible continuar en el cargo;
4. no ser trasladados sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley;
5. integrar la carrera judicial, diferenciada del régimen general del empleo público, conforme a la naturaleza especial de las funciones jurisdiccionales y atribuciones consagradas en la Constitución;
6. la determinación, el mantenimiento y desarrollo de la especialidad, salvo en los casos previstos en la ley;
7. evaluación de su desempeño a fin de identificar los méritos alcanzados, garantizar la permanencia en la carrera y obtener promociones;
8. la protección y seguridad de su integridad física y la de sus familiares, cuando sea necesario;

Descargado desde www.elperuano.com.pe



9. capacitación y especialización permanentes;
10. permisos y licencias, conforme a ley;
11. percibir una retribución acorde a la dignidad de la función jurisdiccional y tener un régimen de seguridad social que los proteja durante el servicio activo y la jubilación. La retribución, derechos y beneficios que perciben los jueces no pueden ser disminuidos ni dejados sin efecto;
12. a la libre asociación. Las asociaciones de jueces se constituyen y desarrollan sus actividades conforme a las normas establecidas en el Código Civil y se regulan conforme a sus disposiciones estatutarias;
13. recibir de toda autoridad el trato correspondiente a su investidura, bajo responsabilidad;
14. no ser detenidos sino por orden del juez competente o en caso de flagrante delito. En este último supuesto, deben ser conducidos de inmediato a la Fiscalía competente, con conocimiento del Presidente de la Corte respectiva, por la vía más rápida y bajo responsabilidad;
15. gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajen en zonas de emergencia y en órganos jurisdiccionales declarados de alto riesgo por el órgano de gobierno del Poder Judicial; y
16. los demás que señalen la Constitución y la ley.

Para el caso de los Jueces Supernumerarios, los derechos enumerados serán reconocidos cuando correspondan a las características propias de dicha función.

#### **Artículo 36°.- Derecho a la evaluación del desempeño**

Los jueces comprendidos en la carrera judicial tienen derecho a la evaluación del desempeño en forma periódica a través de un sistema técnico, objetivo, imparcial y equitativo.

Los resultados de las evaluaciones son publicados y constituyen el elemento central para los ascensos y promociones.

#### **Artículo 37°.- Derecho al mantenimiento de la especialidad**

La especialidad de los jueces se mantiene durante el ejercicio del cargo, salvo que, por razones de necesidad en el servicio de impartición de justicia, se requiera el cambio de especialización.

El ingreso a una función especializada no impide postular a distinta especialidad. El juez puede recuperar su especialidad solamente cuando se produzca vacante.

En el caso de crearse nuevas especialidades, el juez podrá solicitar su cambio de especialidad.

#### **Artículo 38°.- Determinación de la especialidad**

La especialidad se determina por:

1. La aprobación de los programas de especialización impartidos por la Academia de la Magistratura;
2. la antigüedad en la especialidad durante el ejercicio de la función jurisdiccional;
3. el ejercicio de la docencia universitaria en la materia;
4. la realización de investigaciones y otros trabajos académicos similares en la materia;
5. las publicaciones sobre materia jurídica especializada;
6. los grados académicos de la especialidad; y
7. los trabajos desempeñados en materias afines.

#### **Artículo 39°.- Capacitación**

La capacitación de los jueces es un derecho de su función y un factor indispensable para evaluar su desempeño. Está a cargo, fundamentalmente, de la Academia de la Magistratura.

Todos los jueces tienen el derecho a perfeccionarse y actualizarse continuamente, en igualdad de condiciones y oportunidades. La capacitación se realiza con el objetivo de impulsar el desarrollo profesional pleno del juez y eliminar cualquier deficiencia en el servicio de justicia.

La capacitación se puede realizar a través de cursos y actividades académicas que brindan la Academia de la Magistratura, universidades, centros de estudios especializados, así como los que se dictan periódicamente en cada distrito judicial.

### **CAPÍTULO III PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES**

#### **Artículo 40°.- Prohibiciones**

Está prohibido a los jueces:

1. Defender o asesorar pública o privadamente, salvo en causa propia, a su cónyuge o conviviente y a sus padres e hijos;
2. aceptar de los litigantes o sus abogados, o por cuenta de ellos, donaciones, obsequios, atenciones, agasajos o sucesión testamentaria en su favor o en favor de su cónyuge o conviviente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Igual prohibición se aplica en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitaciones de cualquier institución nacional o internacional que tenga juicio en trámite contra el Estado;
3. aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas o privadas, a excepción del ejercicio de la docencia universitaria en materias jurídicas;
4. ejercer el comercio, industria o cualquier actividad lucrativa personalmente o como gestor, asesor, socio, accionista (a excepción de adquirirse tal condición por sucesión hereditaria o antes de la asunción al cargo), empleado, funcionario o miembro o consejero de juntas, directorios o de cualquier organismo o entidad dedicada a actividad lucrativa;
5. variar su domicilio del lugar donde ejerce el cargo, salvo el caso de vacaciones, licencia o autorización del órgano competente;
6. participar en política, sindicalizarse y declararse en huelga;
7. influir o interferir de manera directa o indirecta en el resultado de los procesos judiciales que no estén a su cargo;
8. ausentarse del lugar donde ejerce el cargo, salvo motivadas excepciones;
9. ejercer labores relacionadas con su función fuera del recinto judicial, con las excepciones de ley;
10. adquirir, bajo cualquier título, para sí, su cónyuge o conviviente, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, directamente o por intermedio de terceros, los bienes objeto de litigio en los procesos que él conozca o haya conocido, y aunque hayan dejado de ser litigiosos durante los cuatro (4) años siguientes a que dejarán de serlo. Todo acto que contravenga esta prohibición es nulo, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a ley;
11. conocer un proceso cuando él, su cónyuge o conviviente, sus apoderados, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o estudio jurídico del que forme parte tengan o hubieran tenido interés o relación laboral con alguna de las partes. En este último caso, el impedimento se extiende hasta un (1) año después de producido el cese de la relación laboral o la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual. Se exceptúan de la presente prohibición los procesos en los que fuera parte el Poder Judicial;
12. adelantar opinión respecto de los asuntos que conozcan o deban conocer; y
13. lo demás señalado por ley.

#### **Artículo 41°.- Impedimentos**

Están impedidos para postular al cargo de juez de cualquier nivel, mientras ejerzan función pública:

1. El Presidente de la República y los Vicepresidentes;
2. los congresistas, presidentes regionales, alcaldes, regidores y demás funcionarios cuyos cargos provengan de elección popular, salvo los jueces de paz;
3. los ministros de Estado, viceministros y directores generales de los ministerios;
4. los gobernadores y tenientes gobernadores o





- cualquier otro funcionario que ejerza autoridad política;
5. los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, del Tribunal Constitucional, del Jurado Nacional de Elecciones y el Defensor del Pueblo;
  6. el Contralor General de la República y el Subcontralor;
  7. los jefes de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).

**Artículo 42°.- Incompatibilidades**

Hay incompatibilidad por razón del parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho:

1. Entre jueces de la Corte Suprema, entre éstos y los jueces superiores y jueces de los distritos judiciales de la República; así como, con los secretarios y relatores de Sala de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores de la República y con los secretarios de juzgados de los distritos judiciales de la República;
2. en el mismo distrito judicial entre jueces superiores y entre éstos y los jueces, secretarios y relatores de sala y secretarios de juzgado; entre jueces y entre éstos y los secretarios y relatores de sala y secretarios de juzgado; y, los secretarios y relatores de sala y secretarios de juzgado entre sí; y,
3. entre el personal administrativo y entre éstos y el personal jurisdiccional, perteneciente al mismo distrito judicial.

**CAPÍTULO IV  
RESPONSABILIDADES**

**Artículo 43°.- Responsabilidad civil, penal y administrativa**

Los miembros del Poder Judicial son responsables civil, penal y administrativamente con arreglo a la ley de la materia.

**CAPÍTULO V  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**SUBCAPÍTULO I  
FALTAS**

**Artículo 44°.- Objeto**

Son objeto de control, por la función disciplinaria, aquellas conductas señaladas expresamente como faltas en la ley. Contra todas las medidas disciplinarias impuestas proceden los recursos que correspondan según las garantías del debido proceso.

No da lugar a sanción la discrepancia de opinión ni de criterio en la resolución de los procesos.

**Artículo 45°.- Tipos**

Los tipos de faltas son los siguientes: leves, graves y muy graves.

**Artículo 46°.- Faltas leves**

Son faltas leves:

1. Incurrir en tardanza injustificada al despacho judicial hasta por dos (2) veces.
2. Proveer escritos o resoluciones fuera de los plazos legales injustificadamente.
3. Emitir los informes administrativos solicitados fuera de los plazos fijados injustificadamente.
4. No ejercitar control permanente sobre los auxiliares y subalternos o no imponerles las sanciones pertinentes cuando el caso lo justifique.
5. Abusar de las facultades que la ley otorga respecto a sus subalternos o sobre las personas que intervienen en cualquier forma en un proceso.
6. Incurrir injustificadamente en retraso, omisión o descuido en la tramitación de procesos.
7. Faltar el respeto debido al público, compañeros y subalternos, funcionarios judiciales, representantes de órganos auxiliares de la justicia, miembros del Ministerio Público, de la defensa de

- oficio y abogados, en el desempeño del cargo.
8. Desacatar las disposiciones administrativas internas del órgano de gobierno judicial, siempre que no implique una falta de mayor gravedad.
9. No llevar los cursos impartidos por la Academia de la Magistratura dentro del programa de capacitación regular.
10. Incurrir en negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, establecidos en esta ley, cuando no constituyan falta grave o muy grave.
11. Ausentarse injustificadamente de sus labores por un (1) día.

**Artículo 47°.- Faltas graves**

Son faltas graves:

1. Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo judicial.
2. Causar grave perjuicio al desarrollo de las incidencias y diligencias del proceso, frustrando o retrasando injustificadamente la realización de los actos procesales.
3. Ejercer injustificadamente labores relacionadas con su función fuera del despacho judicial.
4. Admitir o formular recomendaciones en procesos judiciales.
5. No guardar la discreción debida en aquellos asuntos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, requieran reserva.
6. Comentar a través de cualquier medio de comunicación aspectos procesales o de fondo de un proceso en curso.
7. Incurrir en conducta y trato manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo.
8. Desacatar las disposiciones contenidas en reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la Corte Suprema de Justicia en materia jurisdiccional.
9. Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública.
10. Asistir a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Delegar a los auxiliares jurisdiccionales la realización de diligencias que, por ley o por la naturaleza de las circunstancias, requieren de su presencia.
12. No llevar injustificadamente los cursos que la Academia de la Magistratura imparte y que le hayan sido asignados como resultado de la evaluación parcial del desempeño del juez.
13. La tercera falta leve que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera.
14. Incumplir el deber de dedicarse exclusivamente a la labor jurisdiccional o dedicar más de las horas previstas a otras funciones permitidas por disposición constitucional, legal o autorizadas por el órgano de gobierno competente.
15. Abusar de la condición de juez para obtener un trato favorable o injustificado.
16. Utilizar en resoluciones judiciales expresiones improcedentes o manifiestamente ofensivas desde el punto de vista del razonamiento jurídico.
17. Acumular indebida o inmotivadamente causas judiciales.
18. Adoptar medidas disímiles, sin la debida motivación, respecto de partes procesales que se encuentran en la misma situación o condición jurídica.

**Artículo 48°.- Faltas muy graves**

Son faltas muy graves:

1. Desempeñar simultáneamente a la función jurisdiccional empleos o cargos públicos remunerados o prestar cualquier clase de servicios profesionales remunerados, salvo lo previsto en la Constitución para la docencia universitaria.
2. Ejercer la defensa o asesoría legal, pública o privada, salvo en los casos exceptuados por ley.
3. Actuar en un proceso o procedimiento a sabiendas de estar legalmente impedido de hacerlo.
4. Interferir en el ejercicio de funciones de los otros

Descargado desde [www.elperuano.com.pe](http://www.elperuano.com.pe)

- órganos del Estado, sus agentes o representantes, o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona que atente contra el órgano judicial o la función jurisdiccional.
5. Ocultar alguna prohibición que le sea imputable para el ejercicio de la función o abstenerse de informar una causal sobrevenida.
  6. No justificar documentalmente, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, los signos exteriores de riqueza que evidencien, previo requerimiento del órgano de control. Los signos exteriores de riqueza se aprecian con relación a la declaración jurada de bienes y rentas efectuada anualmente.
  7. Interferir en el criterio de los jueces de grado inferior por razón de competencia en la interpretación o aplicación de la ley, salvo cuando se halle en conocimiento de la causa a través de los recursos legalmente establecidos.
  8. Cometer actos de acoso sexual debidamente comprobados.
  9. Establecer relaciones extraprocesales con las partes o terceros, que afecten su imparcialidad e independencia, o la de otros, en el desempeño de la función jurisdiccional.
  10. La tercera falta grave que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera.
  11. La afiliación a partidos, grupos políticos, grupos de presión; o el desarrollo de actos propios de estos grupos o en interés de aquellos en el ejercicio de la función jurisdiccional.
  12. Incurrir en acto u omisión que sin ser delito, vulnere gravemente los deberes del cargo previstos en la ley.
  13. No motivar las resoluciones judiciales o inobservar inexcusablemente el cumplimiento de los deberes judiciales.
  14. Incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución.

### SUBCAPÍTULO II SANCIONES

#### **Artículo 49°.- Sanciones**

Las sanciones son consecuencia de la comprobación de las faltas cometidas. Deben estar previstas legalmente y ser impuestas previo procedimiento disciplinario.

Las sanciones serán anotadas en el registro personal del juez.

#### **Artículo 50°.- Sanciones y medidas disciplinarias**

Las sanciones y medidas disciplinarias aplicables a los jueces son:

1. Amonestación;
2. multa;
3. suspensión; y,
4. destitución.

#### **Artículo 51°.- Proporcionalidad entre tipos de faltas y sanciones**

Las sanciones previstas en el artículo anterior se impondrán según los siguientes lineamientos:

1. Las faltas leves solo podrán sancionarse, en su primera comisión, con amonestación; y, en su segunda comisión, con multa;
2. las faltas graves se sancionan con multa o suspensión. La suspensión tendrá una duración mínima de quince (15) días y una duración máxima de tres (3) meses; y
3. las faltas muy graves se sancionan con suspensión, con una duración mínima de cuatro (4) meses y una duración máxima de seis (6) meses, o con destitución.

No obstante, los órganos disciplinarios competentes pueden imponer sanciones de menor gravedad que las que tienen ordinariamente atribuidas, salvo el supuesto de amonestación, si al examinar el caso resulta que los hechos objeto del procedimiento merecen un inferior reproche disciplinario.

En la imposición de sanciones deberá observarse la debida adecuación o proporcionalidad entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada. También se deberá valorar el nivel del juez en la carrera judicial, el grado de participación en la infracción, el concurso de otras personas, así como el grado de perturbación del servicio judicial, la trascendencia social de la infracción o el perjuicio causado. También deberá atenderse al grado de culpabilidad del autor, al motivo determinante del comportamiento, al cuidado empleado en la preparación de la infracción o, entre otros, a la presencia de situaciones personales excepcionales que aminoran la capacidad de autodeterminación.

#### **Artículo 52°.- Amonestación**

La amonestación se materializa a través de una llamada de atención escrita que se hace al juez, dejándose constancia en su registro y legajo personal respectivos.

#### **Artículo 53°.- Multa**

La multa consiste en el pago por una sanción impuesta. El límite de la sanción de multa será el diez por ciento (10%) de la remuneración total mensual del juez.

#### **Artículo 54°.- Suspensión**

La suspensión es sin goce de haber y consiste en la separación temporal del juez del ejercicio del cargo.

La suspensión tendrá una duración mínima de quince (15) días y una duración máxima de seis (6) meses.

#### **Artículo 55°.- Destitución**

La destitución consiste en la cancelación del título de juez debido a falta disciplinaria muy grave o, en su caso, por sentencia condenatoria o reserva del fallo condenatorio por la comisión de un delito doloso.

El juez destituido no podrá reingresar a la carrera judicial.

#### **Artículo 56°.- Anotación y cancelación de sanciones**

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el expediente personal del juez, con expresión de los hechos cometidos.

La anotación de la sanción de amonestación se cancelará por el transcurso del plazo de un (1) año desde que adquirió firmeza, si durante ese tiempo no hubiere dado lugar a otro procedimiento disciplinario que termine en la imposición de sanción.

La anotación de la sanción de multa se cancelará, a instancia del juez sancionado, cuando hayan transcurrido al menos dos (2) años desde la imposición firme de la sanción, y durante ese tiempo el sancionado no ha dado lugar a un nuevo procedimiento disciplinario que termina con la imposición de sanción. La cancelación en el caso de la suspensión, bajo los mismos presupuestos y condiciones, requerirá el plazo de tres (3) años.

### SUBCAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

#### **Artículo 57°.- Procedimiento disciplinario**

El procedimiento disciplinario es aquel en el cual se determina la comisión o no de una falta a través de la actuación y valoración de todas las pruebas existentes, aplicándose la sanción correspondiente, de ser el caso.

#### **Artículo 58°.- Quejas e investigaciones de oficio**

Las quejas e investigaciones de oficio de carácter disciplinario formuladas contra los jueces se tramitan y resuelven por el órgano disciplinario que corresponda, conforme a la Constitución y la ley.

Las investigaciones se pueden iniciar de oficio por el órgano de control y a instancia del afectado, en la forma señalada por la ley. Asimismo, se iniciará por acuerdo o disposición de un órgano de gobierno del Poder Judicial o por requerimiento razonado del Ministerio Público.

En todos los casos se debe correr traslado de la queja o investigación y oírse al juez quejado o investigado, otorgar un tiempo razonable para que estructure su defensa, permitir se revise las actuaciones, ofrezca las pruebas pertinentes de descargo e intervenga en la actuación de los actos de investigación que se realicen, cuya realización debe notificársele oportunamente.





Es nula toda resolución que vulnere esos derechos mínimos, así como los demás derechos que integran la garantía del debido proceso.

**Artículo 59°.- Desarrollo de la investigación**

La investigación es aquella en la cual el órgano encargado investiga una presunta falta en busca de los elementos de prueba necesarios que le permitan aperturar el procedimiento disciplinario respectivo.

**Artículo 60°.- Suspensión preventiva del cargo**

El juez sometido a investigación o procedimiento disciplinario mediante resolución especialmente motivada podrá ser suspendido en el cargo, siempre que (1) existan fundados y graves elementos de convicción de la responsabilidad disciplinaria por la comisión de una falta muy grave y (2) resulte indispensable para garantizar el normal desarrollo de la causa o la eficacia de la resolución que pudiera recaer, o para impedir la obstaculización de la misma, o para evitar la continuación o repetición de los hechos objeto de averiguación u otros de similar significación o el mantenimiento de los daños que aquellos hayan ocasionado a la Administración de Justicia o para mitigarlos.

Esta medida podrá decidirse en la resolución que ordena abrir investigación. Para su imposición no es de aplicación lo previsto en el segundo párrafo del artículo 68°.

La medida de suspensión preventiva del cargo caduca a los seis (6) meses de consentida o ejecutoriada la decisión. Mediante resolución especialmente motivada puede prorrogarse por una sola vez y por un plazo no mayor al previsto anteriormente, cuando concurran circunstancias que importen una especial dificultad o prolongación de la causa. Culminado el procedimiento disciplinario a nivel del órgano de control del Poder Judicial, la medida se proroga automáticamente en tanto el Consejo Nacional de la Magistratura resuelva definitivamente el procedimiento.

La impugnación de la citada resolución no suspende sus efectos y se interpondrá dentro del plazo de cinco (5) días.

El juez suspendido preventivamente percibirá el ochenta por ciento (80%) de la retribución mensual que le corresponde, la misma que en caso de ser destituido se tendrá como pago a cuenta de la compensación por tiempos de servicios que le corresponda.

Asimismo, el órgano encargado del procedimiento disciplinario podrá solicitar al juez competente el levantamiento del secreto bancario y de las comunicaciones del investigado, conforme a ley.

**Artículo 61°.- Plazo de caducidad y de prescripción de la queja y de la investigación**

El plazo para interponer la queja contra los jueces caduca a los seis (6) meses de ocurrido el hecho. La facultad del órgano de control para iniciar investigaciones de oficio por faltas disciplinarias prescribe a los dos (2) años de iniciada la investigación.

Cumplida la sanción, el juez queda rehabilitado automáticamente al año de haberse impuesto la misma, siempre que la sanción sea de apercibimiento, multa o suspensión.

Los plazos de prescripción y la rehabilitación no impiden que sean considerados como antecedentes disciplinarios al momento de la evaluación del desempeño.

**Artículo 62°.- Queja maliciosa**

En caso de declararse infundada la queja, por ser manifiestamente maliciosa, quien la formuló debe pagar una multa no mayor a cuatro (4) URP (Unidad de Referencia Procesal) sin perjuicio de las otras responsabilidades a que hubiere lugar. El patrocinio de la queja maliciosa será puesto en conocimiento del Colegio de Abogados respectivo.

**SUBCAPÍTULO IV  
ÓRGANOS COMPETENTES**

**Artículo 63°.- Órganos sancionadores por responsabilidad disciplinaria**

Las sanciones se aplican por el Consejo Nacional de la Magistratura o por los órganos de control del Poder Judicial, conforme a la Constitución y a la ley.

**Artículo 64°.- Órganos competentes y legitimidad**

El órgano encargado de la investigación preliminar debe ser distinto de aquel que es competente para tramitar el procedimiento disciplinario, salvo las excepciones previstas por ley.

**TÍTULO IV  
JUECES TITULARES, JUECES PROVISIONALES,  
JUECES SUPERNUMERARIOS Y CANDIDATOS  
EN RESERVA**

**Artículo 65°.- Definiciones**

- 65.1. Jueces Titulares son aquellos a los que se nombra de manera permanente para el ejercicio de la función jurisdiccional en el nivel que corresponde.
- 65.2. Jueces Provisionales son aquellos Jueces Titulares que ocupan en caso de vacancia, licencia o impedimento el nivel superior inmediato vacante.
- 65.3. Jueces Supernumerarios son aquellos que no habiendo obtenido la plaza de Juez Titular aceptan incorporarse al registro de Jueces Supernumerarios en su nivel, siempre y cuando se encuentren en el cuadro de aptos elaborado por el Consejo Nacional de la Magistratura, a efectos de cubrir plazas vacantes conforme al artículo 239° de la Ley Orgánica del Poder Judicial;
- 65.4. Candidatos en Reserva son aquellos que no habiendo obtenido un cargo como Juez Titular o Supernumerario opten por esperar la existencia de una plaza vacante, siempre y cuando se encuentren en el cuadro de aptos elaborado por el Consejo Nacional de la Magistratura. Esta condición podrá mantenerse solo por un (1) año, en tanto se cumpla con los requisitos para ser juez, determinados por la presente Ley, en estricto orden de mérito.

**Artículo 66°.- Prioridad en la provisionalidad**

El juez llamado a cubrir provisionalmente una plaza superior será aquel que ocupe el puesto más alto en el cuadro de méritos de su nivel, como consecuencia del proceso de evaluación del desempeño parcial.

**TÍTULO V  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
PARCIAL E INTEGRAL**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 67°.- Finalidad y campos de evaluación**

La evaluación del desempeño parcial tiene por finalidad conocer el rendimiento y méritos de los jueces, así como detectar las necesidades de capacitación o recomendar la incorporación de mejores prácticas para optimizar la impartición de justicia.

La evaluación del desempeño integral tiene por finalidad separar o mantener al juez en el cargo.

La evaluación del desempeño parcial e integral medirán la eficacia y eficiencia en el ejercicio de la función, para lo cual se considerarán los siguientes aspectos:

1. Las decisiones o resoluciones finales emitidas por el juez, que equivaldrá al treinta por ciento (30%) de la calificación final;
2. la gestión del proceso, que equivaldrá al veinte por ciento (20%) de la calificación final;
3. la celeridad y rendimiento, que equivaldrá al treinta por ciento (30%) de la nota final;
4. la organización del trabajo, que equivaldrá al diez por ciento (10%) de la calificación final;
5. las publicaciones jurídicas y de temas afines, que equivaldrá al cinco por ciento (5%) de la calificación final; y
6. el desarrollo profesional durante el ejercicio de la función, que equivaldrá al cinco por ciento (5%) de la calificación final.

**Artículo 68°.- Principios que rigen la evaluación**

Las evaluaciones del desempeño parcial e integral se sustentan en los siguientes principios:



1. **Igualdad de condiciones:** los jueces sin distinción deben ser evaluados bajo los mismos criterios;
2. **transparencia:** los jueces deben conocer oportunamente los períodos de evaluación, aspectos y puntajes de las evaluaciones, así como los resultados de las mismas, que son a la vez de acceso público;
3. **objetividad:** las evaluaciones deben efectuarse con objetividad y en estricta sujeción a los criterios de evaluación, previamente establecidos en la ley;
4. **medición:** las evaluaciones son medidas a través de indicadores previamente definidos; y
5. **comprobación:** los resultados de las evaluaciones deben ser posibles de verificar tanto por el funcionario evaluado como por las autoridades a cargo de la evaluación.

#### **Artículo 69°.- Escala de rendimiento**

La escala de rendimiento satisfactorio de los jueces:

1. De ochenta y cinco por ciento (85%) hasta cien por ciento (100%) de la nota: Excelente;
2. de setenta por ciento (70%) hasta ochenta y cuatro por ciento (84%) de la nota: Buena;
3. de sesenta por ciento (60%) hasta sesenta y nueve por ciento (69%) de la nota: Insuficiente; y
4. De cero por ciento (0%) hasta cincuenta y nueve por ciento (59%) de la nota: Deficiente.

## **CAPÍTULO II ASPECTOS DEL DESEMPEÑO JUDICIAL OBJETO DE EVALUACIÓN**

### **SUBCAPÍTULO I EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS RESOLUCIONES**

#### **Artículo 70°.- Criterios de evaluación**

Los aspectos evaluados en las resoluciones judiciales, que deben tener igual puntaje, son:

1. La comprensión del problema jurídico y la claridad de su exposición;
2. la coherencia lógica y solidez de la argumentación utilizada para sustentar la tesis que se acepta y refutar la que se rechaza;
3. la congruencia procesal; y
4. el manejo de jurisprudencia pertinente al caso, en la medida de las posibilidades de acceso a la misma.

#### **Artículo 71°.- Muestra de resoluciones a evaluar**

La evaluación se realiza solo sobre las resoluciones que hayan sido emitidas dentro del período evaluado.

El total de resoluciones a evaluar es seleccionado, en partes iguales, por el juez que es evaluado y el órgano evaluador. En este último caso, las resoluciones son escogidas mediante un método aleatorio dentro del total de resoluciones.

En ningún caso, el total de la muestra puede comprender menos de dieciséis (16) resoluciones, las mismas que deben corresponder a providencias cautelares, autos de apertura de instrucción o que ponen fin al proceso y sentencias, en los porcentajes en que cada una de estas resoluciones corresponde al total de resoluciones emitidas en el período a ser evaluado.

Cuando el juez evaluado tenga varias especialidades, la muestra de las resoluciones que será evaluada debe conformarse de todas las materias que conoce, en el porcentaje que cada una de ellas tiene en el total de causas que aquel conoce.

### **SUBCAPÍTULO II EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS**

#### **Artículo 72°.- Objeto de evaluación**

La calidad en la gestión de los procesos se evalúa analizando las decisiones tomadas en ejercicio del poder de dirección del proceso.

#### **Artículo 73°.- Criterios de evaluación**

Los aspectos evaluados en las decisiones judiciales, que deben tener igual puntaje, son:

1. La conducción de audiencias;
2. la conducción del debate probatorio;
3. la resolución de nulidades de oficio;
4. las declaraciones de abandono;
5. la conclusión anticipada del proceso;
6. el cumplimiento de los plazos procesales y el rechazo de las prácticas dilatorias; y
7. las medidas adoptadas para efectivizar el trámite y/o la ejecución de las resoluciones judiciales.

#### **Artículo 74°.- Muestra de los procesos a ser evaluados**

La gestión de los procesos es evaluada en virtud de las actuaciones judiciales que se desprendan de los respectivos expedientes judiciales. Estos expedientes son fijados, en partes iguales, por el juez evaluado y el órgano evaluador. Dichos expedientes son escogidos por un método aleatorio dentro de los correspondientes universos.

En total, el número de los procesos evaluados no debe ser menor de doce (12), de los cuales la mitad pertenecen al primer año evaluado y la otra mitad, al segundo.

Si agotado el procedimiento de determinación no es posible completar el mínimo de expedientes establecido, la evaluación se realiza con los que hubiese.

## **SUBCAPÍTULO III EVALUACIÓN DE LA CELERIDAD Y DEL RENDIMIENTO**

#### **Artículo 75°.- Objeto de evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la celeridad y el rendimiento de los jueces durante el período a evaluar.

#### **Artículo 76°.- Información requerida para la evaluación**

Para llevar adelante esta evaluación, se requiere contar con la siguiente información:

1. El número de procesos ingresados al despacho del juez evaluado, ya sea porque se iniciaron o porque deben continuar el trámite que comenzó en otro despacho;
2. el número de procesos no concluidos que no se encontraban en trámite desde el período anterior y que fueron reactivados;
3. el número de procesos en trámite;
4. el número de procesos concluidos, ya sea con pronunciamiento sobre el fondo o por abandono, desistimiento, formas alternativas de solución de conflictos o por vicios de forma;
5. el número de autos y sentencias definitivas emitidos en el período a evaluar;
6. el número de procesos cuyo trámite se encuentre suspendido, por recurso interpuesto ante instancia superior, en los últimos seis (6) meses;
7. el número de los procesos enviados a otros funcionarios para que ellos continúen el trámite;
8. el número de procesos devueltos a la instancia por no haberse admitido el recurso correspondiente o porque se ha resuelto un incidente;
9. el número de audiencias y diligencias realizadas;
10. el número de veces que la expedición de una sentencia o una diligencia se difirieron injustificadamente;
11. el número de audiencias frustradas por decisión del juez;
12. el número de procesos considerados de especial complejidad; y
13. las demás previsiones que establezcan los reglamentos de evaluación.

Esta información es recabada por el órgano evaluador. En el caso de que el juez se haya desempeñado en más de un despacho durante el período evaluado, corresponde su evaluación conforme a cada cargo desempeñado.

Si se establece que la información otorgada al órgano evaluador es errónea, ya sea por parte del juez o de algún ente institucional, sin perjuicio de las acciones a las que hubiere lugar, se le asignará la calificación de cero (0)





puntos en este factor, salvo que se demuestre la ausencia de culpa del juez evaluado, en cuyo caso se procede a una nueva evaluación sobre la base de información veraz.

**Artículo 77°.- Criterios de evaluación**

El rendimiento es medido teniendo en cuenta la producción efectiva y los factores ajenos al juez evaluado que en ella incidan, los mismos que son medidos en términos objetivos. Tales factores a tener en cuenta, son la carga procesal y la complejidad de los casos, los cuales son determinados cuantitativamente mediante un sistema de información estadística con criterios adecuados.

Para determinar la productividad, teniendo en cuenta la carga procesal, se consideran los criterios de la carga procesal efectiva y la carga estándar.

1. La carga procesal efectiva es aquella que el juzgador tiene realmente como casos a resolver. Para efectos de determinarla se tiene en cuenta que:
  - a) La carga efectiva no considera las causas que, de acuerdo a ley, no exijan, dentro del periodo a ser evaluado, el desarrollo de la función jurisdiccional por parte del juez; y que,
  - b) el egreso efectivo no considera aquellos procesos que, de acuerdo a ley, hayan dejado de formar parte de la carga del juzgado por causas diferentes al desarrollo de la función jurisdiccional del juez, o que no le correspondiesen en instancia.
2. La carga estándar es la máxima que cada juzgado puede tramitar de manera eficiente, de acuerdo a los recursos humanos y materiales con los que cuenta. El establecimiento de la misma es bianual y le compete a la gerencia de planificación del Poder Judicial bajo la supervisión del Consejo Nacional de la Magistratura.
3. Para la evaluación, los juzgados se diferencian en razón del índice que resulte de comparar la carga efectiva que tramitan en el periodo a evaluar con la carga estándar para el mismo periodo. De tal manera que los juzgados pueden ser de tres (3) clases:
  - a) Primer nivel: juzgados que tengan una carga efectiva menor que la carga estándar;
  - b) segundo nivel: juzgados que tengan una carga efectiva igual a la carga estándar o mayor que ella hasta un cuarenta por ciento (40%); y
  - c) tercer nivel: juzgados que tengan una carga efectiva superior al cuarenta por ciento (40%) respecto de la carga estándar.
4. De acuerdo a la división anterior, los jueces evaluados de cada uno de estos niveles son calificados de acuerdo al criterio de expedientes dejados de tramitar. A mayor cantidad de expedientes no tramitados, el puntaje a otorgar es menor. La escala de puntajes a otorgar es indicada por el órgano competente de la evaluación. A cada tipo de carga se le debe asignar un índice, donde el número cien (100) indica una carga normalizada. A partir de estos índices se efectúa la evaluación, contrastando el índice de carga procesal con la producción del juez evaluado. Para determinar la productividad se tiene en cuenta el grado de complejidad y la cantidad de los mismos.
5. Para efectos de determinar el grado de complejidad de los procesos, se tiene en cuenta los siguientes criterios: el número de encausados o partes, el número de delitos o petitorios, la naturaleza de los hechos y derechos controvertidos, así como la acumulación. Estos criterios definen el carácter de complejo o no del caso, de manera conjunta o independiente, según corresponda. Para la evaluación, solo se consideran los casos de excepcional complejidad, es decir, aquellos que por la concurrencia o presencia de alguno de los criterios anteriormente mencionados se tornan en objeto de una especial dedicación.

El órgano evaluador es el que define el carácter de complejo de los casos. Los jueces evaluados deben reportar los casos complejos al ente competente a fin de que sean considerados en la evaluación, sin perjuicio de los casos que el mismo ente esté considerando como tales.

La evaluación del factor complejidad en la producción del juez se relaciona con el factor de la carga procesal mediante índices de reducción, relacionados al rendimiento o productividad esperados.

**SUBCAPÍTULO IV  
EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN  
DEL TRABAJO**

**Artículo 78°.- Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la oportuna utilización que haga el juez de los recursos humanos y materiales de los que dispone su despacho para mejorar la calidad del servicio ofrecido a los litigantes, ordenar las causas y mejorar la eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo. La información pertinente está contenida en un informe que el juez presenta anualmente.

**Artículo 79°.- Criterios de evaluación**

Los aspectos evaluados en la organización del trabajo, que deben tener igual puntaje, son:

1. Los procedimientos de trabajo que hayan sido establecidos;
2. el registro y control de la información;
3. el manejo de expedientes y archivo;
4. la atención a los usuarios;
5. la capacidad para analizar y verificar el desarrollo y grado de ejecución de las actividades, planes y programas; y
6. las demás previsiones que establezcan los reglamentos de evaluación.

**SUBCAPÍTULO V  
EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES**

**Artículo 80°.- Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la producción de trabajos de investigación teóricos o de campo respecto de la impartición de justicia, Derecho o ramas afines que haya publicado el juez durante el periodo evaluado.

Las obras que serán objeto de evaluación son:

1. Libros;
2. capítulos de libro;
3. publicaciones realizadas en revistas especializadas en Derecho;
4. ponencias; y
5. los demás que consideren los reglamentos de evaluación.

**Artículo 81°.- Criterios de evaluación**

La evaluación de cada obra tiene en cuenta:

1. La originalidad o la creación autónoma de la obra;
2. la calidad científica, académica o pedagógica de la obra;
3. la relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas en materia judicial;
4. la contribución al desarrollo del derecho; y
5. las demás previsiones que establezcan los reglamentos de evaluación.

No se tienen en cuenta las reimpressiones que no contengan un trabajo de corrección o actualización sustancial.

**SUBCAPÍTULO VI  
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL**

**Artículo 82°.- Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa respecto de los cursos de capacitación o especialización que el juez haya superado satisfactoriamente en la Academia de la Magistratura, universidad u otra entidad académica de reconocido prestigio, en el periodo a ser evaluado.



**Artículo 83°.- Criterios de evaluación**

La evaluación debe realizarse sobre la base de la nota obtenida en los cursos aprobados que se presentan para el caso.

**CAPÍTULO III  
ÓRGANOS COMPETENTES PARA  
LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**SUBCAPÍTULO I  
EVALUACIÓN INTEGRAL**

**Artículo 84°.- Evaluación integral del desempeño**

El Consejo Nacional de la Magistratura efectúa la evaluación integral del desempeño de los jueces de todos los niveles cada siete (7) años.

El Consejo Nacional de la Magistratura a través de la evaluación integral, desde la perspectiva de la idoneidad profesional, da su conformidad o no para la permanencia del juez en la función jurisdiccional.

La decisión que adopte el Consejo Nacional de la Magistratura requiere el voto de la mayoría legal de sus miembros y de resolución debidamente motivada.

**Artículo 85°.- Régimen especial de evaluación integral de Jueces Supremos**

Los Jueces Supremos son evaluados por el Consejo Nacional de la Magistratura sobre la base de la calidad de sus resoluciones y desarrollo profesional.

Cuando de la evaluación se desprende que se encuentran bajo algún supuesto de separación, el Consejo Nacional de la Magistratura procede a realizarla, a menos que los dos tercios de sus integrantes decidan mantenerlo en la carrera judicial, mediante resolución debidamente motivada.

**Artículo 86°.- Órganos de apoyo y de colaboración para la evaluación integral**

El Consejo Nacional de la Magistratura recibe de la Comisión de Evaluación del Desempeño el expediente del juez a evaluar integralmente, asimismo puede solicitar los demás documentos que considere necesarios, seis (6) meses antes de la evaluación integral.

De ser necesario, puede contar con órganos de apoyo que permitan el correcto y oportuno desarrollo de la función de evaluación integral. Estos pueden ser órganos de alguna entidad perteneciente al sistema de justicia o una entidad académica de prestigio. Asimismo, de personal especializado a efectos de compulsar el expediente y demás documentos producto de la evaluación parcial.

**SUBCAPÍTULO II  
EVALUACIÓN PARCIAL**

**Artículo 87°.- Evaluación parcial del desempeño**

La Comisión de Evaluación del Desempeño efectúa la evaluación parcial del desempeño de los Jueces Superiores, Especializados y/o Mixtos y Jueces de Paz Letrados cada tres (3) años y seis (6) meses.

Para tal efecto, la Comisión de Evaluación del Desempeño elabora un expediente con el registro de los aspectos evaluados previstos en la ley, así como de las medidas disciplinarias impuestas durante dicho período. Con estos elementos, elabora el Cuadro de Méritos a fin de determinar las medidas establecidas en el artículo siguiente.

**Artículo 88°.- Composición y Funciones de la Comisión de Evaluación del Desempeño**

La Comisión de Evaluación del Desempeño se compone de seis (6) miembros. Tres (3) del Consejo Nacional de la Magistratura y tres (3) del Poder Judicial.

Le corresponde:

1. Evaluar parcialmente el desempeño de los Jueces Superiores, Jueces Especializados y/o Mixtos y Jueces de Paz Letrados cada tres (3) años y seis (6) meses; así como desarrollar las acciones posteriores de control de la evaluación parcial hasta seis (6) meses antes de la evaluación integral.
2. Elaborar el Cuadro de Méritos como resultado de la evaluación parcial para proponer:

- a) Ascensos, que se solicitan al Consejo Nacional de la Magistratura;
- b) promociones, que se solicitan al Poder Judicial; y
- c) medidas correctivas que son implementadas por el Consejo Nacional de la Magistratura, el Poder Judicial, la Academia de la Magistratura y el evaluado según corresponda, en el período siguiente hasta la evaluación integral.

La Comisión de Evaluación del Desempeño goza de autonomía en sus funciones, cuenta con una Secretaría Técnica y está adscrita al Consejo Nacional de la Magistratura. La presidencia de la Comisión le corresponde al Consejo Nacional de la Magistratura.

**Artículo 89°.- Órganos de apoyo para la evaluación parcial del desempeño**

La Comisión de Evaluación del Desempeño puede contar con órganos de auxilio que permitan el correcto y oportuno desarrollo de la función de evaluación. Estos pueden ser órganos de alguna entidad perteneciente al sistema de justicia o una entidad académica de prestigio.

Los informes de los órganos auxiliares sobre la calificación de cada uno de los factores deben ir acompañados de los datos relevantes para la evaluación de cada factor, los mismos que son recogidos en formularios especialmente diseñados y distribuidos para estos fines.

**Artículo 90°.- Órganos auxiliares para la evaluación parcial de la calidad**

Para evaluar la calidad de las resoluciones y de la gestión de los procesos de los jueces, la Comisión de Evaluación del Desempeño puede contratar los servicios de las universidades públicas o privadas que cuenten con facultad de Derecho que tenga más de veinte (20) años de antigüedad, para que realicen el recojo de la información en los formularios y elaboren los informes respectivos de cada parte de la evaluación.

**Artículo 91°.- Órganos colaboradores para la evaluación parcial de la eficiencia y rendimiento**

El Poder Judicial debe proporcionar a la Comisión de Evaluación del Desempeño, dentro de los tres (3) primeros meses de cada año, la información necesaria para el cumplimiento de las funciones que le encarga la ley. En su defecto, deben colaborar las Cortes Superiores o el Centro de Investigaciones Judiciales, en ese orden.

Esta información comprende, además, el desagregado por juzgado, especialidad y materia.

**Artículo 92°.- Medidas correctivas en la evaluación parcial del desempeño**

La Comisión de Evaluación del Desempeño puede recomendar medidas correctivas que permitan superar las falencias en el ejercicio de la función jurisdiccional. Para ello, comunica al Poder Judicial y a la Academia de la Magistratura a efectos de que coadyuven al cumplimiento de dichas recomendaciones.

**Artículo 93°.- Visitas a los juzgados**

Desde la fecha en que la Comisión de Evaluación del Desempeño recibe los informes sobre la organización del trabajo, se encuentra habilitada para realizar las visitas en los despachos judiciales que considere necesario, sin previo aviso al juez encargado.

Estas visitas tienen como finalidad corroborar si el informe presentado por el juez, sobre la organización de su trabajo, se condice con las condiciones reales de su despacho.

**Artículo 94°.- Resultados de la evaluación parcial del desempeño**

Una vez recibidos los informes y realizadas las visitas, la Comisión de Evaluación del Desempeño procede a la evaluación de cada juez, conformando un expediente por cada uno de ellos.

Efectuada la evaluación parcial, el Juez evaluado es notificado oportunamente de su resultado, el que consta en su expediente personal y registros correspondientes, a los que puede acceder, de requerirlo.

Descargado desde www.elperuano.com.pe





**Artículo 95°.- Finalidad de los resultados de la evaluación parcial del desempeño**

Los resultados de la evaluación parcial del desempeño sirven para definir:

1. La elaboración del cuadro de méritos;
2. el inicio de las acciones necesarias a fin de reforzar los aspectos detectados que generan deficiencia en el desempeño judicial;
3. los criterios en base a los cuales la Academia de la Magistratura elabora el plan de estudios de los cursos regulares, dirigidos a la capacitación de los jueces;
4. la necesidad de indicar al juez los cursos o actividades necesarias que debe llevar en la Academia de la Magistratura, a fin de mejorar su desempeño. La Comisión de Evaluación del Desempeño verifica que tales indicaciones sean cumplidas; y
5. el impedimento temporal para ascender u ocupar provisionalmente un cargo superior.

**Artículo 96°.- Consecuencias de la calificación de la evaluación parcial del desempeño**

El resultado de la evaluación parcial del desempeño determina el acceso a los beneficios e incentivos o la necesidad de capacitación obligatoria de los jueces.

En el caso de obtener la calificación de insuficiente, el juez debe participar en los cursos de reforzamiento de la Academia de la Magistratura.

**SUBCAPÍTULO III  
RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE EVALUACIÓN  
DE JUEZ EN NUEVO CARGO**

**Artículo 97°.- Evaluación de juez en nuevo cargo**

En caso de que un juez accediera por concurso público o ascenso al nivel inmediato superior de la judicatura, el cómputo a efectos de las evaluaciones se inicia a partir del acceso al nuevo cargo.

**CAPÍTULO IV  
CUADRO DE MÉRITOS POR EVALUACIÓN  
PARCIAL DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 98°.- Cuadro de méritos**

Para la formulación del cuadro de méritos por la evaluación parcial del desempeño se toman en consideración los factores siguientes:

1. Los resultados obtenidos; y
2. las sanciones y medidas disciplinarias.

La evaluación de desempeño tiene un peso igual al ochenta y cinco por ciento (85%) y las sanciones y medidas disciplinarias igual al quince por ciento (15%).

**Artículo 99°.- Objetivos del cuadro de méritos**

El cuadro de méritos sirve para determinar el ascenso de los jueces de carrera y el otorgamiento de promociones.

**CAPÍTULO V  
BENEFICIOS E INCENTIVOS  
DE LA EVALUACIÓN PARCIAL**

**Artículo 100°.- Tipos de beneficios e incentivos**

La Comisión de Evaluación del Desempeño establece un programa de beneficios e incentivos para recompensar el buen desempeño de los jueces de carrera que ocupan los primeros puestos del cuadro de méritos.

Los incentivos son de tres (3) tipos:

1. Ascensos al nivel inmediato superior;
2. promociones; y
3. otros beneficios distintos a los de naturaleza económica.

**Artículo 101°.- De los ascensos**

Según el orden establecido en el cuadro de méritos, los jueces titulares ocupan de manera permanente las vacantes que se producen en los niveles inmediatos superiores, siempre y cuando correspondan a su misma especialidad dentro del margen de reserva.

En este caso, la Comisión de Evaluación del Desempeño remite la propuesta al Consejo Nacional de la Magistratura para los efectos del nombramiento del porcentaje del treinta por ciento (30%).

**Artículo 102°.- De las promociones**

Los jueces, en estricto orden de méritos, tienen derecho a:

1. Ocupar una vacante provisional en el nivel inmediato superior, siempre y cuando corresponda a su misma especialidad;
2. licencias para especialización o capacitación;
3. traslados;
4. ser preferentemente considerados para cargos administrativos, en caso lo solicitasen; y
5. acceso a becas, cursos gratuitos de especialización, participación en congresos y demás eventos de capacitación, con estricto apego al cuadro de méritos.

Para tal efecto, la Comisión de Evaluación del Desempeño desarrolla acciones de coordinación con el órgano de gobierno del Poder Judicial a fin de viabilizar las promociones a que haya lugar.

**CAPÍTULO VI  
DE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS  
DE LA EVALUACIÓN PARCIAL**

**Artículo 103°.- Queja y audiencia del juez evaluado**

Si el juez evaluado advierte un defecto grave en los resultados de la evaluación del desempeño parcial, puede presentar una queja al Consejo Nacional de la Magistratura, quien resolverá previa audiencia.

**Artículo 104°.- Impedimento y recusación del órgano competente y/o los órganos auxiliares**

El miembro del Consejo Nacional de la Magistratura y/o de la Comisión de Evaluación del Desempeño y/o de los órganos auxiliares que incurra en las causales de impedimento o recusación, a las que se refieren los artículos pertinentes del Código Procesal Civil, no puede participar en la evaluación. Tanto el impedimento como la recusación son planteados en la primera oportunidad que se tuviera para ello.

La recusación es resuelta por el pleno del Consejo Nacional de la Magistratura en instancia única.

**CAPÍTULO VII  
RÉGIMENES ESPECIALES  
DE EVALUACIÓN PARCIAL**

**Artículo 105°.- Jueces en régimen de evaluación especial**

La Comisión de Evaluación del Desempeño establece un régimen especial para evaluar a los jueces que ocupan cargos administrativos y a los jueces que han sido destacados a un juzgado bajo un programa de descongestión, el cual es tomado como base para la evaluación integral que desarrolle el Consejo Nacional de la Magistratura.

**Artículo 106°.- Responsabilidad disciplinaria**

Si como consecuencia de la evaluación de desempeño se detectan indicios de haberse cometido una falta disciplinaria, se da cuenta al órgano de control competente para la adopción de las medidas correspondientes.

**TÍTULO VI  
TERMINACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL**

**Artículo 107°.- Terminación del cargo**

El cargo de juez termina por:

1. Muerte;
2. cesantía o jubilación;
3. renuncia, desde que es aceptada;
4. destitución dictada en el correspondiente procedimiento;
5. separación;
6. incompatibilidad sobreviniente;
7. causa física o mental permanente, debidamente

- comprobada, que impida el ejercicio de la función jurisdiccional;
8. haber sido condenado u objeto de sentencia con reserva de fallo condenatorio por delito doloso;
  9. por alcanzar la edad límite de setenta (70) años; y
  10. los demás casos previstos en la Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### PRIMERA.- Naturaleza de la ley

La presente Ley es de naturaleza orgánica, de conformidad con lo prescrito por el artículo 106° de la Constitución.

##### SEGUNDA.- Denominación de jueces

Entiéndese que la denominación de juez, empleada en esta Ley, también se refiere a los vocales y magistrados del Poder Judicial.

##### TERCERA.- Precisión de la evaluación

Precisase que la evaluación de desempeño integral constituye el proceso de ratificación al que hace alusión el artículo 154°, inciso 2, de la Constitución.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### PRIMERA.- Reglas de transición

En tanto no se implemente el nuevo sistema de ingreso a la carrera judicial, se aplican las siguientes disposiciones:

1. Hasta que se establezca el sistema de evaluación, la designación para ocupar un cargo judicial, en calidad de provisional, se realiza de acuerdo al cuadro de méritos transitorio que considerará los siguientes aspectos:
  - a) El desarrollo profesional, es decir, el nivel de estudios, el número y la calidad de las publicaciones jurídicas y no jurídicas en materias afines;
  - b) la producción del juez en relación con la carga procesal que asume;
  - c) los antecedentes de sanciones disciplinarias que presente; y
  - d) los resultados de la evaluación de la calidad de las decisiones o resoluciones finales que emite el juez, con los mismos requisitos exigidos para las ratificaciones en este régimen transitorio. La elaboración de este cuadro de méritos transitorio está a cargo del órgano de gobierno del Poder Judicial.

##### SEGUNDA.- Prórroga de cese de Jueces Supremos

Los Jueces Supremos titulares en actividad que hayan superado la edad de setenta (70) años al momento de la entrada en vigencia de la presente Ley permanecerán en sus cargos hasta cumplir los setenta y cinco (75) años de edad.

##### TERCERA.- Régimen disciplinario de los auxiliares jurisdiccionales

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial regula el régimen disciplinario de los auxiliares jurisdiccionales en un plazo de sesenta (60) días de publicada la presente Ley.

##### CUARTA.- Vacatio Legis

La presente Ley entra en vigencia en un plazo de ciento ochenta (180) días contados desde su publicación.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

**ÚNICA.-** Modifícanse los artículos 10°, 219° y 239° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, con los siguientes textos:

##### **"Artículo 10°.- Principio de publicidad. Derecho de análisis y crítica de las decisiones judiciales"**

Toda actuación judicial es pública, con las excepciones que la Constitución y las leyes autorizan.

Tienen el mismo carácter los registros, archivos y copias de los actuados judiciales fenecidos que se conserven, de acuerdo a ley. Cualquier persona debidamente identificada puede acceder a los mismos para solicitar su estudio o copia certificada, con las restricciones y requisitos que establece la ley.

Cualquier decisión judicial, recaída en un proceso fenecido, puede ser objeto de análisis y crítica, con las limitaciones que expresamente la ley señala.

Todas las sentencias emitidas por los jueces se publican en la página web del Poder Judicial, bajo responsabilidad de la Corte Suprema y/o de las Cortes Superiores, según corresponda.

Los jueces tienen el deber de remitir sus sentencias a los órganos correspondientes en tiempo oportuno.

##### **Artículo 219°.- Cuadro de méritos y antigüedad**

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, organiza el cuadro de antigüedad de Jueces Supremos y Jueces Superiores, y los actualiza permanentemente.

Los Consejos Ejecutivos Distritales y las Cortes Superiores, en su caso, hacen lo propio con los Jueces Especializados o Mixtos y los Jueces de Paz Letrados.

##### **Artículo 239°.- Jueces Supernumerarios**

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial nombra Jueces Supernumerarios Superiores y Especializados, de la lista de aptos elaborada por el Consejo Nacional de la Magistratura, en estricto orden de méritos y en número no mayor al treinta por ciento (30%) de los titulares, para cubrir las vacantes que se produzcan. Sólo asumen las funciones cuando no haya reemplazantes hábiles conforme a ley, previa designación de la Presidencia. Los Consejos Ejecutivos Distritales o las Cortes Superiores en su caso, reglamentan la aplicación del presente artículo."

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

##### **ÚNICA.- Normas derogadas**

Deróganse los artículos 107°, 177° al 182°, 184°, 186° incisos 1 al 4, 7 y 9, 190° al 192°, 196° al 198°, 199°, 201°, 203°, 204°, 205°, 206° al 216°, 217°, 218°, 224° al 226°, 236° al 238°; y 245° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

Comunicase al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de octubre de dos mil ocho.

JAVIER VELÁSQUEZ QUESQUÉN  
Presidente del Congreso de la República

FABIOLA MORALES CASTILLO  
Tercera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE  
LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de noviembre del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

YEHUDE SIMON MUNARO  
Presidente del Consejo de Ministros

275200-1