



RESOLUCIÓN No. 0115-2011

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE TRANSICIÓN

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 181, numerales 1 y 3, de la Constitución de la República prevé, entre las funciones del Consejo de la Judicatura, definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial y dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas;
- Que, la Constitución de la República en su artículo 187 manda que las servidoras y servidores judiciales estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, de acuerdo a parámetros técnicos que elabore el Consejo de la Judicatura y con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos, serán removidos;
- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República establece que la administración pública constituye un servicio a la colectividad y se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación;
- Que, en la pregunta 4 y anexo 4 del referéndum y la consulta popular, realizados el 7 de mayo de 2011, cuyos resultados están publicados en el suplemento del Registro Oficial 490 de 13 de julio de 2011, el pueblo ecuatoriano dispuso que un Consejo de la Judicatura de Transición en el plazo improrrogable de dieciocho meses ejerza todas las competencias establecidas en la Constitución y en el Código Orgánico de la Función Judicial, y reestructure a la Función Judicial;
- Que, el Consejo de la Judicatura de Transición está integrado conforme al mandato popular a partir del 26 de julio de 2011, en que la Asamblea Nacional en cumplimiento al artículo 120.11 de la Constitución de la República, posesionó a los delegados y delegada que lo integran;
- Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 178 dispone que el Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;
- Que, numeral 1 del artículo el Código Orgánico de la Función Judicial, en el artículo 264.1, establece que es competencia del Pleno del Consejo de la Judicatura, nombrar y



Resolución No. 0115-2011
Página No. 2

evaluar a las juezas y jueces y a las conjuetas y a los conjuetes de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales, juezas y jueces de primer nivel, Fiscales Distritales, agentes fiscales y Defensores Distritales, a la Directora o al Director General, miembros de las direcciones regionales, y directores nacionales de las unidades administrativas; y demás servidoras y servidores de la Función Judicial;

- Que, la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de la Función Judicial, prevé que el Consejo de la Judicatura deberá evaluar a las servidoras y servidores de la Función Judicial, con excepción de los jueces de la Corte Nacional de Justicia de Transición, dentro de los ciento ochenta días siguientes a su conformación, y quienes merezcan evaluación positiva, no deberán someterse a concursos de méritos y oposición para su permanencia;
- Que, la letra g) de la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de la Función Judicial, dispone que aquellos funcionarios que no alcancen los mínimos requeridos en la evaluación, serán inmediatamente cesados en sus cargos, liquidados e indemnizados de conformidad con la ley;
- Que, el numeral 1 del artículo 280 del Código Orgánico de la Función Judicial, asigna a la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura la dirección y supervisión de la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia;
- Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 10 del artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial, el Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición, en sesiones celebradas el 29 de septiembre del 2011, 4 de octubre del 2011, 13 de octubre del 2011, y 25 de octubre del 2011, conoció y aprobó el presente Reglamento; y,

En ejercicio de sus atribuciones legales,

EXPIDE:

EL REGLAMENTO GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACION DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES DE LA FUNCION JUDICIAL

TITULO I

OBJETO, PRINCIPIOS, FINALIDAD, PERSONAS EVALUADAS, ACTORES Y SUS ATRIBUCIONES

CAPITULO I

OBJETO, PRINCIPIOS, FINALIDAD Y PERSONAS EVALUADAS

Art. 1.- Objeto.- El presente Reglamento tiene por objeto regular el proceso de evaluación que se aplicará a las servidoras y servidores que forman parte de la Función Judicial.

El Pleno del Consejo de la Judicatura aprobará los instructivos que sean necesarios en las distintas etapas del proceso de evaluación.



Resolución No. 0115-2011
Página No. 3

Art. 2.- Principios.-En el proceso de evaluación a las servidoras y servidores de la Función Judicial, se observarán los principios de igualdad y no discriminación, equidad, eficacia, eficiencia, imparcialidad, transparencia, publicidad, y calidad.

Art. 3.- Finalidad.- El proceso de evaluación tiene como finalidad garantizar:

- a) La eficacia y eficiencia de las servidoras y servidores de la Función Judicial en el ejercicio de su puesto de trabajo estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de las metas institucionales;
- b) La definición de las potencialidades de los perfiles que aprueben a fin de cumplir con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de la Función Judicial sobre las reubicaciones;
- c) La articulación a la carrera judicial;
- d) La generación de una cultura organizacional de rendición de cuentas que aporte al desarrollo institucional; y,
- e) La construcción de un modelo de evaluación de la Función Judicial articulado a un Sistema Integral del Talento Humano.

Art. 4.- Personas evaluadas.- La evaluación se aplicará a las servidoras y servidores de la Función Judicial que pertenezcan a la carrera judicial jurisdiccional y judicial administrativa, y a la carrera fiscal y fiscal administrativa, que se encuentren en calidad de servidores judiciales, titulares o temporales, con nombramiento o bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios por al menos cinco años, de conformidad con lo previsto en la Séptima Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Servicio Público, y Séptima Disposición Transitoria de su Reglamento.

CAPÍTULO II ACTORES Y SUS ATRIBUCIONES

Art. 5.- Atribuciones del Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición.- Son deberes y atribuciones del Pleno del Consejo de la Judicatura, en el proceso de evaluación, las siguientes:

- a. Aprobar la metodología del proceso de evaluación que debe estar basada en los principios constitucionales y marco jurídico de la Función Judicial.
- b. Expedir los instructivos necesarios para las etapas del proceso de evaluación.
- c. Absolver con carácter vinculante las consultas sobre el alcance y aplicación del presente Reglamento y los Instructivos que se expidan, así como resolver sobre situaciones no previstas en el mismo. Sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio.
- d. Conocer los informes del proceso de evaluación que presente la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición.



Resolución No. 0115-2011
Página No. 4

- e. Las demás que la Constitución de la Republica, el Código Orgánico de la Función Judicial y el presente Reglamento, le otorguen para el cumplimiento de sus obligaciones.

Art. 6.- Atribuciones de la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición.- Son deberes y atribuciones de la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición o su delegada o delegado, en el proceso de evaluación a servidoras y servidores de la Función Judicial, las siguientes:

- a. Disponer y organizar las acciones requeridas para desarrollar el proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial en sus distintas etapas.
- b. Dirigir y supervisar el proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial, sin perjuicio de que su realización esté a cargo de la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura de Transición, o el área que haga sus veces.
- c. Consultar al Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición sobre lo no previsto en este Reglamento y sus instructivos.
- d. Designar a los profesionales que conformarán los equipos evaluadores que intervendrán en las distintas etapas del proceso de evaluación.
- e. Designar a las y los profesionales que conformarán los equipos de expertas y expertos que elaborarán el banco de preguntas para la prueba de conocimiento, en el caso previsto en este Reglamento y en el respectivo instructivo, conocer y aprobar o no sus informes.
- f. Solicitar a cualquier entidad pública o persona de derecho privado, de conformidad con la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la información o documentación pertinente al proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial.
- g. Presentar por escrito informes sobre el avance del proceso de evaluación, cuando le fuera requerido por el Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición.
- h. Remitir al Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición el informe final del proceso de evaluación.
- i. Conocer y resolver en última instancia administrativa las solicitudes de reconsideración de las calificaciones contenidas en el formulario correspondiente, que presenten las servidoras y servidores de la Función Judicial sobre los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación.
- j. Notificar, mediante correo electrónico, a las evaluadas y evaluados sobre los resultados de las reconsideraciones presentadas.
- k. Las demás que el Código Orgánico de la Función Judicial y el presente Reglamento, le otorguen para el cumplimiento de sus obligaciones.



Resolución No. 0115-2011
Página No. 5

Art. 7.- Atribuciones de la Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura de Transición.- La Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos, o del área que haga sus veces, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- a. Mantener la información de las servidoras y servidores actualizada y organizada en los respectivos expedientes.
- b. Proveer todo el apoyo técnico y logístico para la realización del proceso de evaluación en sus distintas etapas.
- c. Comunicar a los servidores, mediante correo electrónico, los resultados de la evaluación.
- d. Canalizar hacia la Directora o Director General las reconsideraciones planteadas por las servidoras y servidores de la Función Judicial.
- e. Organizar las acciones administrativas necesarias para la cesación, liquidación e indemnización o reubicación de los servidores judiciales que no aprueben la evaluación, según los informes finales del proceso de evaluación y lo dispuesto por el Pleno del Consejo de la Judicatura, en base a lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de la Función Judicial.
- f. Guardar absoluta reserva sobre las calificaciones parciales y finales del proceso de evaluación, cuya vulneración será objeto de las sanciones administrativas, civiles o penales a las que hubiera lugar.
- g. Coordinar las actividades que se requieran con la Unidad de Recursos Humanos de la Fiscalía, respecto de la evaluación a las servidoras y servidores judiciales de dichas instituciones.
- h. Las demás que establezca el Pleno o la Directora o Director del Consejo de la Judicatura de Transición.

Art. 8.- Conformación de Comités de Expertas y Expertos.- La Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición conformará Comités de Expertas y Expertos, integrados, entre otros, preferentemente por docentes de las Universidades reconocidas por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Se conformarán tantos Comités de Expertas y Expertos como grupos ocupacionales se requieran en el proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial, conforme lo establezca el respectivo instructivo.

Art. 9.- Deberes y atribuciones de los Comités de Expertas y Expertos.- Los Comités de Expertas y Expertos tendrá los deberes y atribuciones que se le consignan en el respectivo instructivo.

Art. 10.- Conformación del Tribunal de Reconsideraciones.- El Tribunal de Reconsideraciones, estará integrado por:

- a) El delegado o delegada de la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;



Resolución No. 0115-2011
Página No. 6

- b) La Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, o del área que haga sus veces, o su delegada o delegado, quien actuará como secretaria o secretario con voz y un solo voto; y,
- c) Una delegada o delegado de la Unidad de Recursos Humanos de la institución donde labore el servidor o la servidora que solicita la reconsideración, con voz y un solo voto. Si la reconsideración proviene de un servidor del propio Consejo de la Judicatura, la Directora o Director General tendrá un delegado o delegada más, con voz y voto.

Art.11.- Deberes y atribuciones del Tribunal de Reconsideraciones.- El Tribunal de Reconsideraciones tendrán los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Elaborar un informe motivado sobre la petición de reconsideración de las calificaciones contenidas en el formulario correspondiente, que presenten los servidores, y remitirlo a la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura, con indicación de la pertinencia o no de la solicitud, recomendando la ratificación o rectificación del resultado.
- b) Las demás que establezca el Pleno o la Directora o Director del Consejo de la Judicatura de Transición.

Art. 12.- Equipo de evaluadoras y evaluadores.- La Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición, para asegurar imparcialidad en el proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial, conformará equipos de evaluadoras y evaluadores de las variables de evaluación, con especialistas en este tipo de procesos.

TITULO II PROCESO DE EVALUACION

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Art. 13.- Evaluación Positiva.- Se considerará Evaluación Positiva al puntaje obtenido entre setenta (70) a cien (100) puntos, cuyo efecto tendrá concordancia con lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de la Función Judicial, a partir de la debida estructuración del nuevo modelo de gestión y la organización de procedimientos e instructivos para las correspondientes re ubicaciones que deberán ir acompañadas del estudio de perfiles de cargo.

El puntaje de sesenta y nueve con noventa y nueve centésimas (69.99) o menos tendrá como efecto directo lo previsto en la Disposición Transitoria Quinta, letra g) del Código Orgánico de la Función Judicial, para lo cual la Unidad de Recursos Humanos, o el área que haga sus veces, se encargará de realizar las acciones que correspondan.

Art. 14.- Metodología.- La evaluación será individual, documental, y articulada entre sus variables, con enfoque cualitativo y cuantitativo. Además, la evaluación se basará en el marco constitucional, en lo dispuesto en el Código Orgánico de la Función Judicial y muy especialmente en su Quinta Disposición Transitoria, así como en los principios y orientaciones de la Ley Orgánica de Servicio Público y demás normas conexas.



Su medición se orientará a dos dimensiones: el perfil personal, de relacionamiento humano – ser-; y, el perfil laboral –conocer y hacer-. La medición de las dos dimensiones se realizará a través de cuatro variables integradas entre sí:

- a) Productividad;
- b) Expediente personal;
- c) Prueba de conocimiento y psicológicas – psicojurídicas y psicométricas-; y,
- d) Capacitación recibida.

Cada variable se manejará como una etapa del proceso y se podrá medir simultáneamente ya sea en cada provincia o concentrando varias en un punto común de acuerdo a su cercanía geográfica y facilidades de acceso.

Art.- 15.- Procedimiento.- Le corresponde a la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, o al área que haga sus veces, cumplir al menos las siguientes actividades en las distintas etapas del proceso de evaluación:

- a) Difusión del reglamento, instructivos y metodología del proceso de evaluación.
- b) Definición de los indicadores en las distintas variables del proceso de evaluación.
- c) Coordinación entre las y los evaluadores de las distintas variables.
- d) Creación y habilitación del formulario informático que compila los instrumentos de llenado de resultados de cada variable.
- e) Ejecución del proceso de evaluación.
- f) Retroalimentación y seguimiento.

Art. 16.- Ponderación de variables.- La ponderación de las variables, así como el periodo sujeto a evaluación será conforme el siguiente cuadro:

Variable	Ponderación	Periodo de Medición
Productividad	30	3 años
Expediente	10	5 años
Pruebas:		
Conocimiento	40	
Psicológica	Decisoria	
Psicométrica	10	
Capacitación	10	5 años para cursos, talleres, seminarios y pasantías Sin límite de años para post grados
TOTAL	100 PUNTOS	



Resolución No. 0115-2011
Página No. 8

Las variables serán calificadas en base a su respectiva ponderación llegando a un total de 100 puntos al momento de correlacionarlas entre sí y cuyo entregable será un informe final de resultados.

La prueba psicológica será decisoria para la continuidad o cesación. Su objetivo es garantizar que las personas sujetas a evaluación y que la aprueben, no presenten cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que le impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo, su relacionamiento con su entorno institucional y la calidad de servicio que brinda a la ciudadanía.

CAPÍTULO II DESCRIPCION DE LAS VARIABLES

SECCION PRIMERA PRODUCTIVIDAD

Art. 17.- Descripción de la variable Productividad.- Se considera por productividad al resultado de dividir los inputs versus los outputs, es decir, la cantidad de trámites que recibe, versus la cantidad de trámites que despacha. A esto se suma la calidad, que se entiende como la cantidad de outputs sin errores.

El referente para la medición será el número promedio nacional de los productos de cada cargo tipo. El equipo de evaluadoras y evaluadores realizará un análisis estadístico de la totalidad de la producción nacional desagregada por provincia, para cada cargo tipo, a partir del cual construirá las referencias de calificación de puntajes, considerando en el análisis el aspecto de territorialidad ya que incide en el porcentaje de demanda del servicio de justicia.

Adicionalmente se evaluará la calidad de la producción por cada cargo tipo, para lo cual se definirá un porcentaje.

Art. 18.- Medición de la variable productividad.- La medición de la productividad será realizada por los equipos de evaluadoras y evaluadores en cada dependencia de la Función Judicial, a través de la revisión histórica de cada servidora y servidor.

La ponderación de 30 estará dividida de la siguiente manera:

Variable	Ponderación	Parámetros
Productividad	30	Cantidad 10
		Calidad 20

Art. 19.- Responsabilidad de las servidoras y servidores.- Será responsabilidad de las servidoras y servidores de la Función Judicial mantener disposición, disponibilidad y proveer toda la información ante el proceso de revisión de los productos, caso contrario será objeto de las sanciones administrativas a las que hubiere lugar.



SECCION SEGUNDA EXPEDIENTE PERSONAL

Art. 20.- Descripción de la variable Expediente Personal.- Se considera por expediente personal a la carpeta personal de cada servidor y servidora de la Función Judicial donde se observará el número y tipo de sanciones aplicadas en el periodo de los últimos cinco años.

La calificación de esta variable restará puntos a esta etapa y por tanto al resultado total de la evaluación. En caso de no existir sanciones, se sumarán automáticamente los puntos definidos en esta variable.

La escala de medición de las sanciones será de acuerdo al siguiente cuadro:

Indicador: Tipo de sanciones	Ponderación	Acumulación de Sanciones	Ponderación
1 Amonestación Escrita	- 2.5	Más de 1 Amonestación Escrita	Es acumulable hasta completar 10
1 Sanción Pecuniaria	- 5	Más de 1 Sanción Pecuniaria	Es acumulable hasta completar 10
1 Suspensión	- 10	Más de 1 Suspensión	Hasta completar 10

Art. 21.- Medición de la variable Expediente Personal.- La medición de la variable expediente personal se realizará en las oficinas matriz de cada una de las entidades que conforman la Función Judicial, por parte del equipo evaluador que la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura de Transición conforme.

Art. 22.- Responsabilidad de las Unidades de Recursos Humanos.- Será responsabilidad de las servidoras y servidores de las Unidades de Recursos Humanos de la Función Judicial, mantener disposición, disponibilidad y proveer toda la información ante el proceso de revisión de los expedientes de las personas evaluadas, caso contrario serán objeto de las sanciones administrativas a las que hubiere lugar.

SECCION TERCERA PRUEBAS DE CONOCIMIENTO Y PSICOLÓGICAS

Art. 23.- Pruebas de Conocimientos y Psicológicas.- La medición de esta variable está dividida en las pruebas de:

- a) Conocimiento; y,
- b) Psicológicas – de orientación psicojurídica y psicométricas.

PARAGRAFO PRIMERO PRUEBA DE CONOCIMIENTO

Art. 24.- Prueba de Conocimiento.- Se tomará una prueba teórica para medir el conocimiento de las servidoras y servidores de la Función Judicial, contendrá preguntas relacionadas al cargo, sean estas generales, específicas y/o institucionales, para lo cual se emitirá el respectivo instructivo.



Resolución No. 0115-2011
Página No. 10

La prueba se aplicará de manera conjunta para diferentes grupos de provincias, para lo cual se socializará la programación de manera oportuna a través de la web y las instancias autorizadas de cada organismo.

Por transparencia en el proceso, la persona a evaluarse que no concurra a rendir la prueba de conocimiento no se le fijará otra fecha para darla, salvo en los casos fortuitos y de:

- a) Calamidad doméstica descrita en la Ley Orgánica de Servicio Público, art. 27, letra i);
- b) Enfermedad; y,
- c) Permiso por maternidad y paternidad.

En estos casos se deberán presentar los documentos de respaldo ante el Director General del Consejo de la Judicatura de Transición, en el plazo máximo de 3 días.

PARAGRAFO SEGUNDO PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Art. 25.- Pruebas Psicológicas.- Estas pruebas tendrán un enfoque psicojurídico y psicotécnico cuyo objetivo es garantizar el perfil adecuado de la servidora y servidor de la Función Judicial para la entrega del servicio de justicia de calidad a la ciudadanía.

Art. 26.- Orientación de las pruebas psicológicas.- Estas pruebas tendrán una orientación decisoria excluyente para las personas sujetas a evaluación que presenten cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que le impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo, su relacionamiento con su entorno institucional y la calidad de servicio que brinda a la ciudadanía. Por lo tanto, se entiende que quienes no superen la prueba psicológica se verán sometidos al procedimiento previsto en el artículo 34 de este reglamento.

Art. 27.- Aplicación de las pruebas psicológicas.- Las pruebas psicológicas serán aplicadas por un equipo de profesionales contratados para el efecto, y los resultados tendrán la calidad de confidenciales y solo podrán ser conocidos la Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos, por los miembros del Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición y por cada persona evaluada respecto de sus propios resultados, salvo que éste, mediante autorización expresa y escrita, autorice su divulgación a terceras personas distintas del Pleno. Ni la prueba ni su resultado están sujetos a reconsideración.

Art. 28.- Pruebas psicotécnicas.- Se aplicará un conjunto de baterías de test que puntuarán estilos de aprendizaje, competencias generales; destrezas de conocimiento técnico; y, habilidades individuales y relacionales.

Estas pruebas tendrán como referente el perfil de la servidora y servidor de la Función Judicial, mismo que se extraerá de la Constitución de la República, en lo pertinente a la Administración Pública; la derogada Ley Orgánica de la Función Judicial en relación a las descripciones de las funciones de los distintos cargos por cuanto era la ley vigente en el momento de otorgar los nombramientos de la mayoría de las servidoras y servidores de la Función Judicial; el Código Orgánico de la Función Judicial en relación al art. 37; y, la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 5 y otros. Ni la prueba ni su resultado están sujetos a reconsideración.



La medición de las pruebas psicotécnicas será sobre 10 en una escala de alta, media y baja, conforme se describe en el siguiente cuadro:

Indicador	Ponderación	Puntaje
Competencias generales	Alta	10 puntos
Destrezas técnicas	Media	6.66 puntos
Habilidades individuales y relacionales	Baja	3.33 puntos

SECCION CUARTA CAPACITACIÓN

Art. 29.- Descripción de Capacitación.- La variable capacitación comprende dos dimensiones:

- La formación académica adicional recibida por la servidora o servidor judicial, en donde puntúan los diferentes diplomados, especializaciones, maestrías, o títulos de PhD que pueda acreditar mediante copia certificada o notariada que conste en la carpeta de expediente personal. En el caso de post grados realizados en el exterior los títulos deberán estar validados en el país; y,
- La capacitación específica que haya recibido la persona evaluada a través de: cursos, talleres, seminarios, relacionados al cargo, así mismo acreditará mediante copia certificada o notariada que conste en la carpeta de expediente personal.

La ponderación de esta variable se dividirá en dos escalas de medición, conforme se describe en los siguientes cuadros:

Indicadores	Ponderación: Hasta 7 puntos	Ponderación más de un post grado
Diplomados	2	Es acumulable hasta completar 7
Títulos de especializaciones	4	Es acumulable hasta completar 7
Maestrías	6	Es acumulable hasta completar 7
PhD	7	Es acumulable hasta completar 7



Indicadores	Ponderación hasta 3 puntos
Cursos, seminarios, talleres o pasantías dentro o fuera del país de 8 a 16 horas, puntúan 0,05 hasta completar 1	1
Cursos, seminarios, talleres o pasantías dentro o fuera del país de 17 a 30 horas, puntúan 0,10 hasta completar 2	2
Cursos, seminarios, talleres o pasantías dentro o fuera del país de 31 horas en adelante, puntúan 0,25 hasta completar 3	3

Únicamente, en el caso de los guardianes, choferes, auxiliares de servicio 1 y 2 será considerada la segunda tabla sobre 10 puntos, en cursos en general de acuerdo al siguiente cuadro:

Indicadores	Ponderación hasta 10 puntos
Charlas, cursos, seminarios, talleres de 2 a 4 horas, puntúan 6	6
Charlas, cursos, seminarios, talleres de 5 a 8 horas, puntúan 8	8
Charlas, cursos, seminarios, talleres de 9 en adelante horas, puntúan 10	10

TITULO III INFORMES Y RECONSIDERACIONES

Art. 30.- Informes parciales y final.- La evaluación de cada variable generará un informe parcial individualizado por cada servidora y servidor de la Función Judicial, que será elaborado y presentado a la Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura de Transición, o del área que haga sus veces, por el correspondiente equipo evaluador, y que se integrará en un formulario general que dará cuenta de los puntajes parciales y final con la calificación de evaluación positiva. Dicho formulario será suscrito y comunicado al servidor por la Directora o Director de la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura de Transición, o del área que haga sus veces.

Art. 31.- Reconsideraciones.- Las servidoras y los servidores de la Función Judicial evaluados podrán presentar su petición de reconsideración de calificaciones en la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, o en el área que haga sus veces, en el plazo de dos días contados a partir de la notificación del resultado de la calificación total.

Art. 32.- Contenido de la petición de reconsideración.- La petición de reconsideración deberá contener:



Resolución No. 0115-2011
Página No. 13

- a) Nombres y apellidos de la persona evaluada;
- b) Denominación de la institución en que se encuentra laborando;
- c) Lugar geográfico donde trabaja;
- d) Puesto institucional que ocupa, unidad, área, dirección o proceso;
- e) Determinación clara y precisa de los puntos en desacuerdo; y,
- f) Firma.

Art. 33.- Del procedimiento de las reconsideraciones.- La Unidad de Recursos Humanos deberá remitir al Tribunal de Reconsideraciones, en el plazo de dos días contados desde la recepción, el pedido de reconsideración presentado por la servidora o servidor de la Función Judicial.

El Tribunal de Reconsideraciones, en el plazo de siete días contado desde la recepción, deberá conocer el reclamo presentado, y entregar a la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura, el informe con la recomendación correspondiente.

La Directora o el Director General del Consejo de la Judicatura, en el plazo de tres días contado desde la recepción, deberá resolver sobre el pedido de reconsideración, y notificar a la servidora y servidor de la Función Judicial que lo haya presentado.

TITULO IV CESACIÓN

Art. 34.- Cesación de servidoras y servidores con resultados no satisfactorios.- Las servidoras y servidores de la Función Judicial que obtuvieren en la evaluación sesenta y nueve con noventa y nueve centésimas (69.99) o menos, o que no hayan superado la prueba psicológica con enfoque psicojurídico, serán cesados de acuerdo a una programación que para el efecto diseñen la Directora o director General y la Directora o director de la Unidad de Recursos Humanos, del Consejo de la Judicatura de Transición, en aras de no afectar la prestación de los diferentes servicios de la Función Judicial.

Esta programación será aprobada por El Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición y su implementación no durará más de 6 meses a partir de la notificación de los resultados definitivos, según establece el Código Orgánico de la Función Judicial.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Cada servidora y servidor de la Función Judicial, deberá señalar la dirección de correo electrónico y/o de trabajo en la cual recibirá las notificaciones que surjan de la implementación del procedimiento de evaluación.

SEGUNDA.- La información de cada persona evaluada se cargará en el formulario informático que para el efecto desarrolle el Consejo de la Judicatura de Transición. Se almacenarán los datos informativos de la persona evaluada y los resultados de cada variable para finalmente incorporarlos en dicho formulario de evaluación.



Resolución No. 0115-2011
Página No. 14

TERCERA.- Las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura de Transición ofrecerán todo el apoyo para la realización de las evaluaciones, previa disposición de la Directora o Director General del Consejo.

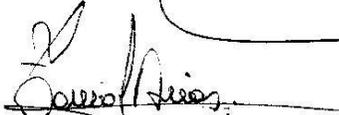
CUARTA.- Todas las personas que intervengan en el proceso de evaluación de las servidoras y servidores de la Función Judicial, guardarán absoluta reserva sobre el contenido de informes, calificaciones parciales y finales o cualquier otra información que por su naturaleza no sea de acceso público. La vulneración a esta disposición acarreará las responsabilidades administrativas, civiles o penales a las que hubiera lugar.

QUINTA.- El Pleno del Consejo de la Judicatura expedirá los instructivos que sean necesarios para la aplicación del presente reglamento.

SEXTA.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL REGISTRO OFICIAL.- Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los veinte y cinco días del mes de octubre del dos mil once.


Paulo Rodríguez Molina
PRESIDENTE


Tania Añas Manzano
VOCAL


Fernando Yávar Umpiérrez
VOCAL

LO CERTIFICO.- Quito, Distrito Metropolitano, a veinte y cinco de octubre del dos mil once.


Guillermo Falconí Aguirre
SECRETARIO DEL PLENO DEL CONSEJO
DE LA JUDICATURA DE TRANSICIÓN