



EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante resolución de 12 de marzo de 2009, resolvió ejercer las funciones determinadas en el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador, las dispuestas en el Código Orgánico de la Función Judicial, y las disposiciones del régimen de transición estrictamente necesarias, para el buen desarrollo de la Función Judicial en este período de Transición de acuerdo con la sentencia interpretativa dictada por la Corte Constitucional, realizar las acciones que sean pertinentes, para que el Código sea eficazmente implementado por el nuevo Consejo de la Judicatura;

Que el Código Orgánico de la Función Judicial, estatuye en el artículo 274 numeral 2, aprobar los proyectos de estatuto orgánico administrativo de la Función Judicial, reglamentos manuales e instructivos, concernientes a recursos humanos y someterlos a consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura; y, numeral 5, establece aprobar y supervisar la ejecución de los sistemas nacionales de clasificación y valoración de puestos, remuneraciones y viáticos;

Que es indispensable contar con instrumentos técnicos que posibiliten la gestión del talento humano de forma idónea, técnica y eficiente, para el desarrollo del personal como la mejor prestación de los servicios del usuario de la Función Judicial;

Que la Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, en sesión de 4 de noviembre de 2010, resolvió crear la Subcomisión de Apoyo Técnico a la Comisión de Administración de Recursos Humanos, para la elaboración de las herramientas técnicas inherentes a la Gestión del Talento Humano de la Función Judicial;

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura, en sesión del 7 y 8 de diciembre de 2010, resolvió aprobar el índice Ocupacional de la Función Judicial (área jurisdiccional y área judicial administrativa); el Organigrama Estructural Integral del Consejo de la Judicatura; el Organigrama de las Direcciones Provinciales, Tipo A (Pichincha y Guayas), Tipo B (Azuay, Bolívar, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Chimborazo, El Oro, Esmeraldas, Imbabura, Loja, Los Ríos, Manabí y Tungurahua), Tipo C (Morona Santiago, Napo, Pastaza, Zamora Chinchipe, Galápagos, Sucumbios, Orellana, Santa Elena y Santo Domingo de los

1

Tsáchilas); y, Estructura Organizacional de la Función Judicial, por jurisdicción territorial y competencia por materia;

En uso de sus atribuciones que le confiere el artículo 264, numeral 16, del Código Orgánico de la Función Judicial,

RESUELVE:

ADOPTAR LA SIGUIENTE NORMATIVA PARA LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA FUNCION JUDICIAL

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- De conformidad con lo previsto en los artículos 168, 170, 179, 181, numerales 1, 3, 4 y 5 de la Constitución de la República del Ecuador; los TITULOS, II, Capítulo I, SECCION I, y IV, Capítulo III, Art. 264, numeral 16, Capítulo VI, Sección I, Art. 270; y Sección IV, Art. 264, numerales 1,2,3,4, y 5 del Código Orgánico de la Función Judicial, establécese el Sistema de Clasificación de Puestos para la Función Judicial.

Art. 2.- **Ámbito.-** La presente normativa tutela a nivel nacional el sistema de clasificación de puestos del Consejo de la Judicatura, Corte Nacional de Justicia y Cortes Provinciales.

Art. 3.- Para definir el sistema de clasificación de puestos, su interpretación y aplicación, se aplicará el siguiente glosario de términos:

INDICE OCUPACIONAL.- Constituye la estructura ocupacional de la Función Judicial, establecida de acuerdo a una racionalización ocupacional que de carácter diferenciado y en orden jerárquico parte del nivel inferior de manera ascendente hasta los niveles jerárquicos superiores.

Los puestos serán agrupados en clases, series y grupos ocupacionales.

PUESTO.- Conjunto de actividades y funciones establecidas por Ley o por autoridad competente, para ser desempeñados por una persona, dentro de un horario legal de trabajo por cuyo concepto percibe una remuneración establecida presupuestariamente dentro de la organización.

PROCESO.- Es el conjunto de actividades que emplea insumos organizacionales que generan una transformación para producir resultados, (productos o servicios), orientados a satisfacer a los usuarios.

COMPETENCIAS.- Modelo de gestión estratégica que se basa en la motivación humana, en las normas de competencias, en el estudio de los

cargos y de los procesos orientados a los resultados, como una forma de definir esfuerzos, a fin de alcanzar el desarrollo y mejoramiento personal.

UNIDAD ADMINISTRATIVA JUDICIAL.- De manera general, se entenderá la división funcional dentro de la organización, llámese dirección nacional, dirección provincial, división, departamento, sección, salas, tribunales, juzgados, y otras unidades propias de la Función Judicial;

DEPENDENCIA.- Vocablo sinónimo de Unidad Judicial o Administrativa de la Función Judicial, con independencia funcional en relación a otra, aunque dos o más desarrollen funciones básicas similares, pero que en el ejercicio de sus funciones, tienen independencia en razón de su jurisdicción, ámbito y competencia, ejemplo diferentes salas, tribunales, juzgados y unidades administrativas.

ESPECIFICACION DE CLASE.- Es una descripción genérica de los deberes, atribuciones y responsabilidades inherentes a los puestos que integran una clase. Las clases que resultaren del análisis de los puestos serán debidamente especificadas, y en su conjunto forman el Manual de Clasificación de Puestos.

El contenido de la descripción no puede ser ni extensivo, ni limitado de las funciones de pospuestos, se considerará las demás de requerimiento institucional, de acuerdo al nivel del cargo.

Los componentes de la especificación de las clases serán: código, título, naturaleza del trabajo, funciones y responsabilidades. Sus características, requisitos generales, requisitos académicos, experiencia, competencias genéricas y competencias técnicas.

CLASE DE PUESTO.- Conjunto de puestos substancialmente similares en sus deberes, atribuciones, funciones y responsabilidades, identificadas por un mismo título o denominación, que exige de quienes vayan a desempeñar, los mismos requisitos de educación, experiencia y competencias e igual remuneración.

Una clase de puesto puede estar conformada por uno o por varios puestos.

SERIE.- Se conforma por uno o varios grupos de clases de una misma área ocupacional, que difieren entre sí por el nivel de dificultad y responsabilidad, o por otros factores referentes al puesto, como ámbito, riesgo, complejidad.

GRUPO OCUPACIONAL.- Conformado por un conjunto de series afines. Un grupo ocupacional puede estar conformado por una o varias series.

SERVICIO.- Conformado por uno o varios grupos ocupacionales que identifican un área amplia de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades.

SECTOR.- Conformado por uno o varios servicios que identifican un área extensa de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades.

CLASIFICACION DE PUESTOS.- El ordenamiento de los puestos en clases, en razón del análisis de sus deberes, atribuciones, funciones y responsabilidades.

RECLASIFICACION.- El cambio de la clasificación de un puesto en razón de: existir cambio permanente y substancial de las funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades de un puesto; del cambio en el título de una clase; o para actualizar la clasificación; o, para racionalizar la estructura ocupacional existente.

La reclasificación puede ser ascendente en la misma serie o en clase de puesto diferente en este caso corresponde un incremento de su remuneración; o, descendente, en la misma o en diferente clase o serie sin que en este caso, afecte la remuneración que percibe la o el servidor judicial, la misma que al quedar el puesto vacante se ajustará a la escala correspondiente.

La reclasificación opera en la misma partida presupuestaria que identifica al puesto, por tanto, no consiste crear una nueva partida presupuestaria.

ASCENSO.- Se produce cuando existe un puesto vacante ubicado en nivel jerárquico superior, y el o la servidora judicial, cumpliendo los requisitos de educación, titularidad, experiencia y competencias está apto para ocuparlo, previo el respectivo concurso de merecimientos y oposición de carácter interno.

DESCENSO.- La ubicación del y la servidora judicial en otro puesto de menor categoría resultante de una evaluación no satisfactoria en el desempeño de las funciones del cargo.

RECLAMACION.- La impugnación que presenta el o la servidora judicial ante la autoridad competente, cuando considere que se hallen afectados su situación por efectos de la clasificación.

Tanto la impugnación como la respuesta de la autoridad serán debidamente fundamentadas conforme a ley y a las técnicas aplicadas en el sistema.

ACCION DE PERSONAL.- Constituye un acto administrativo emanado de la autoridad competente que se relacione con la situación del o la servidora judicial, consignado en el formulario respectivo, el mismo que debe ser legalizado y registrado en la Dirección Nacional del Talento Humano, y en las Unidades de Personal de las Direcciones Provinciales o Regionales del Consejo de la Judicatura. Todo movimiento de personal procederá mediante acción de personal.

Art. 4.- OBLIGATORIEDAD DEL SISTEMA.- El sistema de clasificación de puestos de la Función Judicial será de uso obligatorio en todo nombramiento sea permanente o regular, provisional, de prueba, de libre nombramiento o remoción y a período fijo; para los ascensos, traslados, distributivo, nómina de

personal, rol de pagos, presupuesto, movimientos de personal, y en toda acción de personal. Los contratos de personal responderán a este sistema tanto en la denominación cuanto en la valoración.

El sistema de clasificación de puestos constituye la base esencial para establecer un sistema justo y equitativo de remuneraciones, para el reclutamiento y selección del personal, la capacitación y evaluación, y el desarrollo de los sistemas de carrera judicial jurisdiccional y judicial administrativa.

Al efectuarse la clasificación, los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

Art. 5.- El sistema de Clasificación de Puestos de la Función Judicial responderá al Índice Ocupacional o nomenclatura de esta Función establecida en el Manual de Clasificación de Puestos, la misma que puede ser modificada en virtud de la dinámica propia de la Función Judicial. La modificación responderá al requerimiento institucional, por lo cual podrán suprimirse, o incorporarse nuevas clases de puestos, series, grupos ocupacionales o servicios, que serán analizadas por la Unidad de Clasificación de Puestos y aprobada mediante Resolución por la Comisión de Administración de Recursos Humanos para conocimiento y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura. Las reformas serán fundamentadas de manera legal y técnica para que tenga validez.

CAPITULO II DEL SISTEMA DE CLASIFICACION

Art. 6.- El sistema de clasificación de puestos conlleva la racionalización ocupacional de la Función Judicial, es el conjunto de normas, principios, métodos y técnicas que analiza y describe el puesto en razón de los factores que lo integran; sistema que a su vez, sienta las bases para el desarrollo del Sistema de Talento Humano el mismo que conforma los supra-sistemas de carrera judicial jurisdiccional y judicial administrativa.

Art. 7.- El sistema de clasificación de puestos se fundamentará en el análisis de las funciones, deberes y responsabilidades asignadas con el carácter de permanente a los puestos por autoridad competente.

Analizará los factores inherentes a cada puesto, como entre otros, la naturaleza y característica, el grado de dificultad y complejidad, el ámbito de acción; los requisitos de formación académica, titularidad, instrucción, aptitud, iniciativa y experiencia requeridos para el idóneo desempeño de los mismos.

A más del análisis de las funciones, deberes y responsabilidades de los puestos, este sistema considerará las competencias que posean los y las servidoras judiciales para el desempeño de los mismos, de suerte que se establezca una sinergia entre el puesto y la persona que lo ocupa.

Art. 8.- La especificación de clase servirá de base para clasificar los puestos nuevos o los que se creen y reclasificar a los existentes; para valorar los puestos, seleccionar y evaluar a las y los servidores judiciales, establecer programas de capacitación y desarrollo de personal en razón del requerimiento del puesto; y para el diseño de las carreras judicial jurisdiccional y judicial administrativa.

Art. 9.- La clasificación de puestos y sus cambios, así como las especificaciones de clase y sus reformas, entrarán en vigencia por resolución de la Comisión de Administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura y será socializada para conocimiento de los y las servidoras judiciales.

Art. 10.- En todo proceso de clasificación se remitirá un estudio de carácter provisional con el fin de socializarlo a efectos de información por parte de las y los servidores judiciales para que conozcan la situación ocupacional a establecerse.

Art. 11.- Los y las servidoras judiciales que se consideren afectadas por motivos de la clasificación asignada al puesto que desempeñan, podrán reclamar de la misma ante la Comisión de administración de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura, en el plazo de diez días siguientes al recibo de la respectiva comunicación. La decisión de la Comisión se fundamentará en el informe técnico motivado del responsable del Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos, esta decisión será definitiva, salvo el caso del personal que haya ingresado a través de concurso de merecimientos y oposición, y tengan nombramientos permanentes, quienes de verse afectados por la clasificación tendrán otra instancia ante el Pleno del Consejo de la Judicatura, cuya resolución será definitiva.

Definida la clasificación del puesto, se otorgará la respectiva acción de personal a cada uno de los y las servidoras judiciales.

Art. 12.- Los estudios de clasificación y reclasificación podrán ser de manera parcial o integral. Las reclasificaciones individuales sólo operarán por excepción en el caso de creación de puestos, y de cambio substancial y permanente de funciones, deberes y responsabilidades de los puestos, debidamente comprobado mediante auditoria de trabajo.

En todo proceso de reclasificación se acompañará el estudio técnico del Analista que lo efectuó, el mismo que será totalmente fundamentado.

CAPITULO III

DE LA ADMINSTRACION DEL SISTEMA DE CLASIFICACION

Art. 13.- La administración del sistema de clasificación de puestos lo realizará la Dirección Nacional del Talento Humano a través del Departamento de Clasificación y Valoración de puestos; para lo cual:

- a) Mantendrá actualizado el Índice Ocupacional, el Manual de Clasificación de Puestos mediante la inclusión de clases nuevas o reformas a las existentes; así como el distributivo de sueldos a nivel nacional.
- b) Requerirá de cada uno de los Directores Provinciales o Directores Regionales, la información actualizada del Distributivo de Sueldos, así como cualquier novedad de cambios o movimientos efectuados dentro de su jurisdicción; la inobservancia de este proceso será motivo de sanción.
- c) Realizará, en lo posible, auditorias de trabajo de forma objetiva, medible y sustentada, de cuyo resultado se reflejará en la clasificación.
- d) La revisión a la clasificación de puestos se hará mediante la comparación de factores de los puestos a analizarse, hecho que proporcionará objetividad en el estudio.

Art. 14.- Los Directores Nacionales, Directores Provinciales y Directores Regionales y Jefes en todas las áreas, informarán a la Dirección Nacional del Talento Humano, Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos, los cambios permanentes de las funciones, deberes y responsabilidades de los puestos que se produjeren.

Art. 15.- Los puestos que se crearen se asignará la clasificación de acuerdo a la clase de puesto que corresponda, según las funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades a cumplirse, las mismas que serán asignadas por autoridad competente, conforme al requerimiento institucional. Ningún puesto nuevo será creado sin cumplir con este requisito.

Art. 16.- Si en la revisión de los puestos se observare que existe variación sustancial y permanente del título de la clase, de las funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades del puesto, se procederá a la clasificación del mismo mediante la reclasificación del mismo mediante la reclasificación la que puede conllevar la asignación del mismo a una clase superior, igual o de inferior categoría.

Producida la reclasificación de un puesto respecto al o la servidora judicial que lo ocupa puede producirse los siguientes efectos:

- a) La reclasificación opera al puesto existente, por lo que no implica creación de un nuevo puesto, y cuyo titular posea nombramiento permanente; esto es, que haya ingresado a la Función Judicial mediante concurso de merecimientos y oposición, cumpliendo los procesos de selección de personal.
- b) Si el puesto fuere reclasificado a una clase de superior categoría, el o la servidora judicial será asignado siempre que cumpla con los requisitos de carácter general y específicos, experiencia y competencias genéricas y

específicas de la nueva clase, o en su defecto, apruebe un examen de oposición.

c) En el caso de que la o el servidor judicial haya sido sancionado con multa o suspensión en los dos años anteriores no tendrá derecho a la promoción como resultado de la reclasificación ascendente del puesto, luego de haber transcurrido este tiempo, quedará habilitado para que proceda el estudio pertinente.

Art. 17.- Las solicitudes de reclasificación deberán hacerla los jefes, o la autoridad nominadora, con la debida fundamentación.

Los y las servidoras judiciales podrán solicitar la revisión de la clasificación de sus puestos, una vez que haciéndolas ante sus jefes inmediatos, éstos no hubieren dado el trámite correspondiente en un plazo de quince días.

Art. 18.- Si por efecto de la reclasificación se produjere aumentos de la remuneración, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestaria que permita el incremento de fondos de la partida presupuestaria correspondiente. De no ser posible para ese período presupuestario, la reclasificación aprobada se hará efectiva con carácter obligatorio para el siguiente ejercicio presupuestario.

Art. 19.- Implementado el sistema de clasificación de puestos en la Función Judicial, quedan reformados las denominaciones existentes, por lo tanto, todos los puestos se sujetarán al nuevo glosario establecido en el Índice Ocupacional.

Las actas, convenios, actuaciones judiciales y extrajudiciales, y demás documentos públicos y privados, en los que de acuerdo a Leyes, Decretos o Reglamentos especiales debe constar una denominación específica o propia del o las servidoras judiciales que lo suscriben, no se invalidarán por el cambio de denominación resultante de la implantación de este sistema.

Art. 20.- Ningún puesto podrá ser reclasificado más de una vez, dentro de un período de tres años, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en este reglamento y no afecte a la estructura de la Unidad a la que pertenece, a menos que se encuentre vacante, o por motivos de reorganización de la Unidad Administrativa, debidamente justificada.

La reclasificación ascendente procederá únicamente al puesto inmediato superior de la misma serie o de diferente serie, exceptuándose a otros niveles superiores en aquellas unidades administrativas que de acuerdo a auditoria de trabajo o evaluación del desempeño se justifique.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- Aquellas personas que actualmente vienen cumpliendo funciones diferentes al cargo de origen de su nombramiento por más de dos años serán considerados mediante estudio a la reclasificación correspondiente.

SEGUNDA.- A fin de operativizar la estructura orgánica integral aprobada por el Pleno del Consejo de la Judicatura, se asignará mediante reclasificación de sus puestos, a las personas que cumpliendo los requisitos de educación, experiencia y competencias asuman las nuevas funciones del cargo que correspondan a las respectivas unidades administrativas.

En caso de obtener una evaluación no satisfactoria, perderá esa ubicación, debiendo promoverse a otro funcionario que cumpla con los requisitos exigidos.

TERCERA.- El personal que de acuerdo al nombramiento de origen, pertenezca al régimen laboral, por excepción, se considerará la reclasificación en aquellos casos puntuales, que mediante estudio cumplan otras funciones de carácter administrativo diferentes a este régimen laboral.

CUARTA.- Impleméntese en la Función Judicial el Manual de Clasificación de Puestos, de acuerdo al glosario establecido en el índice ocupacional vigente.

DISPOSICION FINAL

La presente normativa entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y de su ejecución se encargará la Comisión de Administración de Recursos Humanos, a través de la Subcomisión de Apoyo Técnico y la Dirección Nacional de Personal.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones del Consejo de la Judicatura, a los dieciocho días del mes de enero del dos mil once.

f) Dr. Benjamín Cevallos, **Presidente del Consejo de la Judicatura**; Dr. Herman Jaramillo Ordóñez, **Vicepresidente**; Dr. Ulpiano Salazar Ochoa, **Vocal**; Dr. Jorge Vaca Peralta, **Vocal**; Dr. Homero Tinoco Matamoros, **Vocal**; Dr. Marco Tulio Cordero Zamora, **Vocal**; Dr. Germán Vázquez Galarza, **Vocal**; Dr. Oscar León Guerrón, **Vocal**; Dr. Gustavo Donoso Mena, **Secretario Encargado**.- Quito, 01 de febrero del 2011.-

Lo Certifico:



Dr. Gustavo Donoso Mena

Secretario del Consejo de la Judicatura, Encargado

