

RESOLUCIÓN 220-2026

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 167 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: “*La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución*”;
- Que** el artículo 168 de la Constitución de la República del Ecuador determina: “*La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: (...) 2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera*”;
- Que** el artículo 170 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “*Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana. (...) Se garantizará la profesionalización mediante la formación continua y la evaluación periódica de las servidoras y servidores judiciales, como condiciones indispensables para la promoción y permanencia en la carrera judicial*”;
- Que** el artículo 177 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: “*La Función Judicial se compone de órganos jurisdiccionales, órganos administrativos, órganos auxiliares y órganos autónomos. La ley determinará su estructura, funciones, atribuciones, competencias y todo lo necesario para la adecuada administración de justicia*”;
- Que** el artículo 178, párrafo segundo de la Constitución de la República del Ecuador; así como, el artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial, establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;
- Que** el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador manda: “*Serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley: 1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial. / 3. 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. / (...) 5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial (...)*”;
- Que** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley (...)*”;

- Que** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación*”;
- Que** el artículo 3 del Código Orgánico de la Función Judicial dispone: “**Políticas de justicia.-** *Con el fin de garantizar el acceso a la justicia, el debido proceso, la independencia judicial y los demás principios establecidos en la Constitución y este Código, dentro de los grandes lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, los órganos de la Función Judicial, en el ámbito de sus competencias, deberán formular: / 1. Políticas administrativas que transformen la Función Judicial para brindar un servicio de calidad de acuerdo con las necesidades de las usuarias y usuarios (...)*”;
- Que** el artículo 21 del Código Orgánico de la Función Judicial determina: “*La Función Judicial tiene la misión sustancial de conservar y recuperar la paz social; garantizar la ética laica y social como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico; y, lograr la plena eficacia y acatamiento del ordenamiento jurídico vigente. / Toda servidora y servidor de la Función Judicial en el desempeño de sus funciones observará una conducta diligente, recta, honrada e imparcial.*”;
- Que** el artículo 36 del Código Orgánico de la Función Judicial prevé: “**Principios y reglas para los concursos de oposición y méritos.-** *En los concursos para el ingreso a la Función Judicial y en los procesos para la promoción, se observarán los principios de legalidad, transparencia, credibilidad, igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos. (...)*”;
- Que** el artículo 37 del Código Orgánico de la Función Judicial dispone: “*El perfil de las servidoras o servidores de la Función Judicial deberá ser el de un profesional del Derecho con una sólida formación académica; con capacidad para interpretar y razonar jurídicamente, con trayectoria personal éticamente irreproachable, dedicado al servicio de la justicia, con vocación de servicio público, iniciativa, capacidad innovadora, creatividad y compromiso con el cambio institucional de la justicia. / Todo profesional que ingrese al servicio de la Función Judicial y para su permanencia, deberá pasar los exámenes de confianza que para el efecto reglamente el Consejo de la Judicatura.*”;
- Que** el artículo 38 del Código Orgánico de la Función Judicial, preceptúa que quienes integran la Función Judicial, en general, se denominan servidores de la Función Judicial;
- Que** el artículo 41 del Código Orgánico de la Función Judicial indica: “**Verificación de la idoneidad de las servidoras y los servidores de la Función Judicial.-** *Desde el inicio del proceso de ingreso y durante todo el tiempo que dure su desempeño se verificará que las servidoras y los servidores de la Función Judicial no se hallen incurso o incursos en las inhabilidades o incapacidades que establece este Código. La verificación se realizará, obligatoriamente, al inicio del proceso de*

ingreso al servicio y posteriormente se lo hará en forma periódica o aleatoria o a petición de parte interesada siempre que, en este último caso, se acompañen pruebas pertinentes”;

Que el artículo 52 del Código Orgánico de la Función Judicial prevé: **“Ingreso a la Función Judicial.-** *Todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos en este Código (...)*”;

Que el artículo 100 del Código Orgánico de la Función Judicial prevé: **“Deberes.-** *Son deberes de las servidoras y servidores de la Función Judicial, según corresponda al puesto que desempeñen, los siguientes: / 1. Cumplir, hacer cumplir y aplicar, dentro del ámbito de sus funciones, la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, las leyes y reglamentos generales; el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos y resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura y de sus superiores jerárquicos; (...) / 11. Someterse y aprobar los exámenes de confianza”;*

Que el artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial preceptúa que, al Pleno del Consejo de la Judicatura le corresponde: *“(...)10. Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente (...) los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial.(...) / 18. Definir los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación, formación y capacitación de las servidoras y los servidores de la Función Judicial de conformidad con la ley (...)*”;

Que el artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales establece: **“Principios.-** *Sin perjuicio de otros principios establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado u otras normas jurídicas, la presente Ley se regirá por los principios de: / (...) g) Confidencialidad.- El tratamiento de datos personales debe concebirse sobre la base del debido sigilo y secreto, es decir, no debe tratarse o comunicarse para un fin distinto para el cual fueron recogidos, a menos que concurra una de las causales que habiliten un nuevo tratamiento conforme los supuestos de tratamiento legítimo señalados en esta ley. / Para tal efecto, el responsable del tratamiento deberá adecuar las medidas técnicas organizativas para cumplir con este principio. / h) Calidad y exactitud.- Los datos personales que sean objeto de tratamiento deben ser exactos, íntegros, precisos, completos, comprobables, claros; y, de ser el caso, debidamente actualizados; de tal forma que no se altere su veracidad. Se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan. / En caso de tratamiento por parte de un encargado, la calidad y exactitud será obligación del responsable del tratamiento de datos personales. / Siempre que el responsable del tratamiento haya adoptado todas las*

medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, no le será imputable la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos: / a) Hubiesen sido obtenidos por el responsable directamente del titular. / b) Hubiesen sido obtenidos por el responsable de un intermediario en caso de que las normas aplicables al sector de actividad al que pertenezca el responsable del tratamiento establecieran la posibilidad de intervención de un intermediario que recoja en nombre propio los datos de los afectados para su transmisión al responsable. / c) Fuesen obtenidos de un registro público por el responsable. / (...) j) Seguridad de datos personales.- Los responsables y encargados de tratamiento de los datos personales deberán implementar todas las medidas de seguridad adecuadas y necesarias, entendiéndose por tales las aceptadas por el estado de la técnica, sean estas organizativas, técnicas o de cualquier otra índole, para proteger los datos personales, frente a cualquier riesgo, amenaza, vulnerabilidad, atendiendo a la naturaleza de los datos de carácter personal, al ámbito y el contexto”;

Que el artículo 38 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales contempla: *“Medidas de seguridad en el ámbito del sector público.- El mecanismo gubernamental de seguridad de la información deberá incluir las medidas que deban implementarse en el caso de tratamiento de datos personales para hacer frente a cualquier riesgo, amenaza, vulnerabilidad, accesos no autorizados, pérdidas, alteraciones, destrucción o comunicación accidental o ilícita en el tratamiento de los datos conforme al principio de seguridad de datos personales. / El mecanismo gubernamental de seguridad de la información abarcará y aplicará a todas las instituciones del sector público, contenidas en el artículo 225 de la Constitución de la República de Ecuador, así como a terceros que presten servicios públicos mediante concesión u otras figuras legalmente reconocidas. Estas, podrán incorporar medidas adicionales al mecanismo gubernamental de seguridad de la información”;*

Que el artículo 7 de la Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, determina que son atribuciones del ente rector de transformación digital: “(...) b) Emitir políticas públicas, lineamientos, metodologías, regulaciones para la transformación digital, gobierno digital y evaluar su cumplimiento por parte de las entidades del sector público (...)”. De la misma manera, en el artículo 20 de la norma ibidem, prevé: **“Articulación de la Seguridad Digital con la Seguridad de la Información.- El Marco de Seguridad Digital se articula y sustenta en las normas, procesos, roles, responsabilidades y mecanismos regulados e implementados a nivel nacional en materia de Seguridad de la Información. La Seguridad de la Información se enfoca en la información, de manera independiente de su formato y soporte. La seguridad digital se ocupa de las medidas de la seguridad de la información procesada, transmitida, almacenada o contenida en el entorno digital, procurando generar confianza, gestionando los riesgos que afecten la seguridad de las personas y la prosperidad económica y social en dicho entorno”;**

Que el Acuerdo Ministerial Nro. MINTEL-MINTEL-2024-0003, de 08 de febrero de 2024, del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, en su artículo 3, determina: *«Las Instituciones obligadas a implementar el EGSi*

realizarán la Evaluación de Riesgos sobre sus activos de información en los procesos esenciales y diseñarán el plan para el tratamiento de los riesgos de su Institución, utilizando como referencia la “GUÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN”, que es parte del Anexo del presente Acuerdo Ministerial, previo a la actualización o implementación de los controles de seguridad de la información. / Las instituciones deberán elaborar anualmente el “Informe de cumplimiento de la Gestión de Riesgos de seguridad de la información” debidamente suscrito por el presidente del Comité de Seguridad de la Información, el cual será puesto a conocimiento de la máxima autoridad, documento que servirá de insumo para el proceso de mejora continua»;

- Que** mediante Resolución 138-2024, de 16 de julio de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura, expidió: *“EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL”*, cuyo objeto, determina: *“Establecer el marco normativo de la integridad en la Función Judicial, así como los lineamientos éticos, principios y valores indispensables que deben regir los actos y las conductas de sus servidoras y servidores en el ejercicio de sus funciones, atribuciones y responsabilidades administrativas y/o jurisdiccionales”;*
- Que** el artículo 4 del referido Código de Ética establece: *“4.1.- Promover la prestación del servicio de justicia de forma ética e íntegra por parte de las servidoras y los servidores de la Función Judicial, en atención a lo establecido en este Código. / (...) 4.5.- Promover e incrementar la confianza de la ciudadanía en el sistema de justicia, a través de un servicio transparente, eficiente, oportuno y de calidad, en el que predomine y destaque la integridad de las servidoras y los servidores de la Función Judicial”;*
- Que** el artículo 5 del precitado Código de Ética, define como: *“5.10.- Valores: Cualidades positivas que determinan los actos y las conductas de las servidoras y los servidores de la Función Judicial, impulsando a la consecución de la excelencia personal y profesional, a la práctica constante de las virtudes y a la prestación del servicio de justicia de forma ética e íntegra.”*. Asimismo, el artículo 6 del mencionado instrumento, establece: *“6.4.- Confianza y prestigio institucional: Los actos y las conductas ejercidas por las servidoras y los servidores, tanto en el marco de sus funciones, atribuciones y responsabilidades como en su esfera privada, inciden directamente en el prestigio y la imagen de las instituciones en las que se desempeñan, puesto que pueden fortalecer o menoscabar la percepción ciudadana sobre la ética y la integridad de la Función Judicial. Por ello, los actos y las conductas de las servidoras y los servidores deben alentar a la ciudadanía a depositar su confianza en el sistema de justicia e inspirar y promover el surgimiento y el desarrollo de una cultura de la legalidad”;*
- Que** mediante Resolución No. 06-2026, de 19 de mayo de 2026, publicada en el Quinto Suplemento del Registro Oficial Nro. 293, de 28 de mayo de 2026, la Corte Nacional de Justicia aclaró la naturaleza jurídica, los alcances, límites y la validez jurídica del examen de confianza en la Función Judicial;
- Que** mediante Memorando Nro. CJ-DNTH-2026-7103-M, la Dirección Nacional de Talento Humano, puso en conocimiento de la Dirección General, el «INFORME

TÉCNICO DEL PROYECTO DE "REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL EXAMEN DE CONFIANZA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO A LA FUNCIÓN JUDICIAL MEDIANTE CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN"», Nro. CJ-DNTH-SA-2026-1353, ambos de 14 de octubre de 2026;

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura, conoció el Memorando Nro. CJ-DG-2026-7337-M, de 15 de octubre de 2026, suscrito por el Director General, quien remitió el Memorando Nro. CJ-DNTH-2026-7103-M, que contiene el Informe Técnico Nro. CJ-DNTH-SA-2026-1353, ambos de 14 de octubre de 2026, suscritos por la Dirección Nacional de Talento Humano; así como, el Memorando Nro. CJ-DNJ-2026-1160-M, de 14 de octubre de 2026, suscrito por la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el informe jurídico y el proyecto de resolución correspondiente; y,

En ejercicio de las atribuciones establecidas en el artículo 181, números 1, 3 y 5 de la Constitución de la República del Ecuador; y, los artículos 37 y 264, números 10 y 18 del Código Orgánico de la Función Judicial,

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL EXAMEN DE CONFIANZA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO A LA FUNCIÓN JUDICIAL MEDIANTE CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto.- El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas, principios, responsabilidades, procedimientos y condiciones para la aplicación del examen de confianza, el cual se aplicará a las y los postulantes que hayan superado la fase de méritos dentro de los procesos de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición, de conformidad con las disposiciones previstas en el Código Orgánico de la Función Judicial y en la Resolución No. 06-2026, emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia y demás normativa aplicable.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de este Reglamento serán de cumplimiento obligatorio para las y los servidores judiciales, unidades administrativas del Consejo de la Judicatura, las y los postulantes y demás personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras, públicas o privadas que intervengan en el proceso de ejecución del examen de confianza.

Artículo 3.- Principios.- El examen de confianza se regirá por los principios de confidencialidad, seguridad jurídica, legalidad, legitimidad, igualdad, equidad, probidad, responsabilidad, finalidad, transparencia, veracidad, autonomía, independencia, objetividad, imparcialidad, credibilidad, no discriminación, debido proceso, publicidad, mérito y oposición, eficacia, eficiencia, calidad, coordinación, planificación, pertinencia,

dignidad humana y minimización de datos personales, proporcionalidad y seguridad de los datos personales.

En la aplicación del examen de confianza se garantizará el respeto a los derechos de las y los postulantes y evaluadores, la protección de sus datos personales y el tratamiento de la información conforme a los fines legalmente establecidos, observando criterios de necesidad, proporcionalidad, pertinencia y minimización; así como, las medidas técnicas y organizativas necesarias para preservar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y seguridad de la información.

Asimismo, se observarán los principios previstos en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, el Código de Ética de la Función Judicial y demás normativa aplicable.

Artículo 4.- Responsables del proceso.- En el ámbito de sus atribuciones, intervendrán en el proceso de aplicación del examen de confianza:

1. Pleno del Consejo de la Judicatura;
2. Dirección General; y,
3. Dirección Nacional de Talento Humano.

Artículo 5.- Responsabilidades y atribuciones del Pleno del Consejo de la Judicatura.- Las responsabilidades y atribuciones del Pleno del Consejo de la Judicatura son las siguientes:

1. Expedir los actos normativos y administrativos que, de conformidad con la Constitución, la ley y sus competencias, sean necesarios para el desarrollo y aplicación del examen de confianza;
2. Conocer y aprobar los instrumentos técnicos necesarios para el desarrollo y aplicación del examen de confianza, previamente elaborados por la Dirección Nacional de Talento Humano y posteriormente validados por la o el Director General;
3. Aprobar las metodologías que contienen los parámetros técnicos de la Evaluación Patrimonial, de la Evaluación de Comportamiento y la Evaluación de Credibilidad que conforman el examen de confianza;
4. Resolver las excusas que la Dirección General no pueda solventar, sobre el reemplazo o cambio de evaluador cuando la Dirección Nacional de Talento Humano haya recibido una excusa presentada por conflicto de intereses u otra causa debidamente justificada que impida su participación en la aplicación del examen de confianza;
5. Conocer y aprobar en conformidad con la normativa aplicable el informe técnico de resultados finales del examen de confianza y disponer a la Dirección General y a la Dirección Nacional de Talento Humano la apertura de la siguiente fase del concurso público;
6. Las demás responsabilidades y atribuciones que establezca la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, el presente Reglamento y demás normativa vigente aplicable.

Artículo 6.- Responsabilidades y atribuciones de la o el Director General.- Las responsabilidades y atribuciones de la o el Director General son las siguientes:

1. Dirigir y supervisar el proceso de ejecución y aplicación del examen de confianza.
2. Conocer y validar los instrumentos técnicos necesarios para la aplicación y desarrollo del examen de confianza, propuesto por la Dirección Nacional de Talento Humano, para la aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.
3. Aprobar los acuerdos o convenios interinstitucionales; cooperación nacional o internacional; procesos de contratación pública o contratación de servicios profesionales especializados, para la aplicación del examen de confianza.
4. Conocer y validar las metodologías que contienen los parámetros técnicos de la Evaluación Patrimonial, Evaluación de Comportamiento y la Evaluación de Credibilidad que forman parte del examen de confianza.
5. Autorizar el reemplazo o cambio de evaluador cuando la Dirección Nacional de Talento Humano haya recibido una excusa presentada por conflicto de intereses u otra causa debidamente justificada que impida su participación, en la aplicación del examen de confianza, en caso de que la Dirección General no pueda autorizar la mencionada excusa, remitirá los antecedentes al Pleno del Consejo de la Judicatura para que resuelva lo pertinente.
6. Atender y solventar las peticiones y/o requerimientos de las y los postulantes, en caso de inasistencia al examen de confianza por fuerza mayor o caso fortuito con base en la información remitida por la Dirección Nacional de Talento Humano.
7. Conocer, validar y aprobar el informe técnico de resultados del examen de confianza y disponer a la Dirección Nacional de Talento Humano la notificación de los resultados y la apertura de la subfase de reconsideración.
8. Conocer, validar y aprobar el informe técnico remitido por la Dirección Nacional de Talento Humano, el cual deberá contener el listado de las y los postulantes cuyas solicitudes de reconsideración del examen de confianza hayan sido receptadas y analizadas por el evaluador.
9. Conocer, validar y aprobar el informe técnico de resultados de la reconsideración del examen de confianza y disponer a la Dirección Nacional de Talento Humano la notificación de los resultados.
10. Conocer y validar el informe técnico de resultados finales del examen de confianza y elevar para conocimiento y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.
11. Las demás que establezca el presente Reglamento la normativa aplicable y las que disponga el Pleno del Consejo de la Judicatura.

Artículo 7.- Responsabilidades y atribuciones de la Dirección Nacional de Talento Humano.- Las responsabilidades y atribuciones de la Dirección Nacional de Talento Humano son las siguientes:

1. Elaborar y proponer instrumentos técnicos necesarios para la aplicación y desarrollo del examen de confianza, para conocimiento y validación de la o el Director General y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.
2. Gestionar y elaborar los acuerdos o convenios interinstitucionales; cooperación nacional o internacional; procesos de contratación pública o contratación de

- servicios profesionales especializados, para la aplicación del examen de confianza.
3. Definir las metodologías que contienen los parámetros técnicos de la Evaluación Patrimonial, Evaluación de Comportamiento y la Evaluación de Credibilidad que forman parte del examen de confianza, para validación de la Dirección General y posterior aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.
 4. Coordinar con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, los parámetros técnicos y tecnológicos requeridos.
 5. Coordinar en conjunto con el evaluador, la logística y la correcta ejecución del examen de confianza.
 6. Notificar a las y los postulantes con las fechas, hora y lugar para aplicación del examen de confianza y su reconsideración.
 7. Remitir a la o el Director General la información respecto a las peticiones y/o requerimientos de las y los postulantes, en caso de inasistencia al examen de confianza por fuerza mayor o caso fortuito.
 8. Receptar, analizar y elevar para autorización de la Dirección General, los reemplazos o cambios de evaluadores en consideración de las excusas presentadas por conflicto de intereses u otra causa debidamente justificada que impida su participación en la aplicación del examen de confianza, disponiendo las acciones administrativas necesarias para garantizar la continuidad, oportunidad e integridad del proceso.
 9. Elaborar el informe técnico de resultados del examen de confianza, para validación de la o el Director General y posterior notificación de resultados.
 10. Elaborar y elevar a conocimiento y aprobación de la Dirección General, el informe técnico que deberá contener el listado de las y los postulantes cuyas solicitudes de reconsideración hayan sido receptadas y analizadas por el evaluador a fin de proceder con la ejecución de la subfase de reconsideración.
 11. Elaborar el informe técnico de resultados de la reconsideración del examen de confianza, con sustento en lo remitido por el evaluador para aprobación de la Dirección General y su posterior notificación de resultados.
 12. Elaborar el informe técnico de resultados finales del examen de confianza, para validación de la o el Director General y posterior conocimiento y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.
 13. Custodiar y garantizar la confidencialidad, integridad y seguridad de la información generada durante la aplicación del examen de confianza, conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales y seguridad de la información.
 14. Las demás que establezca el presente Reglamento, la normativa legal aplicable, las que disponga el Pleno del Consejo de la Judicatura y la o el Director General.

Artículo 8.- Aceptación de participación para someterse al examen de confianza.-

Previo a la aplicación del examen de confianza, la o el postulante deberá suscribir electrónicamente el formulario denominado “*Aceptación de participación para someterse al examen de confianza*” y cargarlo en el momento de su postulación. Dicho documento permitirá dejar constancia de su participación en el referido proceso y declarará conocer y aceptar las condiciones establecidas para su ejecución.

El formulario contendrá los siguientes aspectos:

- a) **Aceptación de participación:** declaración mediante la cual la o el postulante manifiesta su aceptación para participar en el examen de confianza, en el marco de los procesos de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición.
- b) **Declaración de condiciones de salud relevantes para la aplicación de las evaluaciones:** la o el postulante deberá informar, bajo su responsabilidad, si presenta alguna condición de salud o circunstancia que pueda resultar relevante para la adecuada y segura ejecución de las evaluaciones, incluyendo, entre otras, enfermedades o antecedentes de carácter cardíaco, embarazo, tratamientos médicos o tratamientos psiquiátricos, así como cualquier otra condición que considere pertinente informar. Esta información será utilizada exclusivamente para adoptar las medidas técnicas y operativas que correspondan durante la aplicación de las evaluaciones y será tratada de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.
- El Consejo de la Judicatura garantizará el tratamiento y custodia de estos datos sensibles en estricto apego a los principios de seguridad estipulados en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales vigente.
- c) **Declaración de Consentimiento Informado:** declaración mediante la cual la o el postulante deja constancia de haber sido informado y conocer la naturaleza, componentes, procedimientos, modalidad de aplicación, alcances y demás aspectos relacionados con las evaluaciones que integran el examen de confianza, de conformidad con las disposiciones previstas en el presente Reglamento y en las metodologías correspondientes.
- d) **Uso de tecnologías avanzadas y herramientas de apoyo:** declaración mediante la cual la o el postulante reconoce que, para el desarrollo de las evaluaciones que integran el examen de confianza, podrán emplearse tecnologías avanzadas, herramientas automatizadas y sistemas de apoyo para el procesamiento, análisis y gestión de la información, cuando su incorporación resulte técnicamente necesario y se encuentre relacionada con los fines previstos para los procesos de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición determinados por el Consejo de la Judicatura.

En tal virtud, los datos personales, resultados, respuestas, evaluaciones, informes, metadatos y cualquier otra información derivada de la prestación del servicio únicamente podrán ser utilizados, procesados o incorporados en dichas herramientas o tecnologías cuando ello resulte necesario para los fines señalados y de conformidad con los parámetros, controles y medidas de seguridad establecidos en la metodología correspondiente y en la normativa aplicable. La utilización de estas herramientas no sustituirá las responsabilidades técnicas de las personas encargadas de la aplicación, análisis y determinación de resultados.

La suscripción digital del formulario implicará, además, que la o el postulante declara conocer que la información proporcionada y aquella generada durante la aplicación del

examen de confianza será tratada por el Consejo de la Judicatura y por el evaluador, exclusivamente para los fines relacionados con el concurso, de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y demás normativa aplicable.

El formulario deberá ser descargado, suscrito y cargado por la o el postulante en la plataforma tecnológica institucional, bajo las condiciones que se establezcan en la convocatoria y la metodología correspondiente.

Artículo 9.- Acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad.- Previo a la aplicación del examen de confianza, el evaluador, sus representantes, servidores del Consejo de la Judicatura, las y los postulantes y demás personas que intervengan en la ejecución del examen de confianza, deberán suscribir electrónicamente un acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad, el cual deberá ser descargado de la página web del Consejo de la Judicatura, suscrito electrónicamente y posteriormente entregado a la Dirección Nacional de Talento Humano a través de los medios establecidos para el efecto, al inicio de la fase de examen de confianza y previo a la aplicación de las evaluaciones que lo conforman. Mediante dicho acuerdo, se comprometerán a mantener la reserva y confidencialidad respecto de la información, documentación y datos que sean generados con ocasión de su participación en el proceso de aplicación del examen de confianza, así como respecto de cualquier otra información relacionada con el proceso a la que, excepcionalmente, pudieran tener acceso.

Mediante la suscripción de dicho acuerdo, el evaluador, sus representantes y las y los postulantes se obligan a no divulgar, transferir, publicar, utilizar o entregar a terceros la información y documentación a la que tengan acceso en el marco de su participación en el proceso, salvo que exista disposición expresa de autoridad competente, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad, seguridad y protección de datos personales asumidas dará lugar, de ser el caso, a la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que correspondan, de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, la normativa vigente y las garantías del debido proceso.

Artículo 10.- Acuerdo de Ética.- Previo a su participación en la aplicación del examen de confianza, el evaluador y/o sus representantes así como los profesionales de la psicología o cualquier persona involucrada en la aplicación, calificación, análisis, procesamiento o entrega de resultados de las pruebas del examen de confianza deberán suscribir un acuerdo de ética el cual deberá ser descargado de la página web del Consejo de la Judicatura, suscrito electrónicamente y posteriormente entregado a la Dirección Nacional de Talento Humano, a través de los medios establecidos para el efecto, al inicio de la fase de examen de confianza y previo a la aplicación de las evaluaciones que lo conforman, mediante el cual se comprometen a actuar con integridad, objetividad, imparcialidad, independencia, transparencia y responsabilidad profesional durante el desarrollo de las actividades asignadas.

A través de dicho acuerdo, el evaluador y sus representantes deberán declarar y comunicar oportunamente cualquier circunstancia, relación personal, profesional,

económica o de cualquier otra naturaleza que pueda afectar su imparcialidad, independencia de criterio o generar un posible conflicto de intereses en la aplicación, valoración o emisión de resultados del examen de confianza.

Asimismo, el evaluador y sus representantes se obligan a observar los deberes de confidencialidad, reserva y protección de la información a la que tengan acceso en razón de sus funciones, evitando cualquier actuación que implique beneficio propio o de terceros, trato preferencial, discriminación, influencia indebida o cualquier conducta contraria a la ética e integridad requerida para el ejercicio de sus actividades.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo dará lugar a la determinación de las responsabilidades que correspondan conforme a la normativa vigente y a las obligaciones contractuales o administrativas aplicables.

Artículo 11.- Excusas para el evaluador.- Si el evaluador, los profesionales de la psicología o cualquier persona involucrada en la aplicación, calificación, análisis o entrega de resultados de cualquiera de las evaluaciones que componen el examen de confianza tuviese algún interés personal o profesional en el proceso, o si se presentase una afectación a su imparcialidad o un conflicto de intereses, tendrá la obligación de presentar formalmente y por escrito su excusa motivada ante la Dirección Nacional de Talento Humano en un plazo de un (1) día, contado a partir de la entrega de los listados de postulantes de la fase correspondiente. Dicha dirección receptorá y analizará la solicitud para ponerla en conocimiento de la o el Director General, con el objetivo de tramitar el reemplazo respectivo dentro del mismo proceso.

Cuando el evaluador sea una persona jurídica o entidad contratada como Encargado del Tratamiento, dicha entidad estará obligada a sustituir al personal técnico o profesional afectado por un conflicto de intereses o abstención, de conformidad con el procedimiento establecido, garantizando la continuidad e integridad del proceso de evaluación y el estricto cumplimiento de los deberes de confidencialidad y protección de datos personales.

Cuando la excusa sea aceptada, la o el Director General adoptará las medidas necesarias para garantizar la continuidad del proceso de evaluación, observando los principios de imparcialidad, objetividad, transparencia e igualdad de trato.

Cuando la o el Director General no pueda solventar la excusa presentada por el evaluador por temas de conflicto de interés, corresponderá al Pleno del Consejo de la Judicatura disponer el reemplazo por otro evaluador dentro del mismo proceso.

La omisión de excusarse dará lugar a responsabilidades administrativas, civiles o penales, según corresponda.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN

Artículo 12.- Obligatoriedad.- La o el postulante que supere la fase de méritos del proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos

de méritos y oposición, deberá someterse obligatoriamente al examen de confianza y aprobarlo como requisito previo para continuar en el mencionado concurso.

Artículo 13.- Convocatoria para la aplicación del examen de confianza.- La Dirección Nacional de Talento Humano realizará la convocatoria a las y los postulantes que correspondan para la aplicación del examen de confianza, de conformidad con la metodología, el cronograma aprobado y las disposiciones emitidas por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

La convocatoria deberá contener la información necesaria para garantizar la participación informada de las y los postulantes, incluyendo la fecha, hora, lugar, modalidad de aplicación, requisitos previos y demás indicaciones establecidas en la metodología necesarias para la aplicación de las evaluaciones que componen el examen de confianza, utilizando los medios oficiales establecidos para el efecto.

Artículo 14.- Asistencia del postulante.- La asistencia de las y los postulantes a las evaluaciones que conforman el examen de confianza se sujetará a las condiciones establecidas para su ejecución, de conformidad con la planificación del concurso y las disposiciones normativas aplicables. En consecuencia, los procedimientos y las condiciones de la asistencia de las y los postulantes, así como el tratamiento de las circunstancias que pudieran presentarse durante la aplicación de las evaluaciones, serán desarrollados en la metodología específica que se expida para el respectivo concurso, en observancia de la normativa que lo regula.

Artículo 15.- Causales de exclusión.- La o el postulante, será excluido del examen de confianza por las siguientes causales:

1. Si no suscribe electrónicamente el documento de "*Aceptación de participación para someterse al examen de confianza*" y el "*Acuerdo de Confidencialidad y corresponsabilidad*";
2. Si desiste voluntariamente de participar en el proceso, para lo cual deberá informar a la Dirección Nacional de Talento Humano de forma escrita;
3. Si se presenta al examen de confianza y no lo rinde;
4. Si inicia el desarrollo del examen de confianza, pero no lo concluye;
5. Si no se presenta el día y hora convocado para rendir cualquiera de los componentes del examen de confianza, excepto si el Director General valida o aprueba la justificación de la o el postulante por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobando;
6. Si no entrega toda la "*Documentación Obligatoria*" requerida para la ejecución de la evaluación patrimonial conforme las especificaciones referidas en la metodología establecida para el efecto;
7. Si carga en la plataforma tecnológica institucional información distinta de la requerida para la ejecución de la Evaluación Patrimonial;
8. Si no finaliza el proceso dentro de la plataforma tecnológica institucional destinada para recolectar la información necesaria para la evaluación patrimonial, durante el plazo establecido para la carga de información; y,
9. Si se presenta, pero no cumple con los requisitos y/o condiciones previamente establecidos en la metodología para la aplicación del examen de confianza en concordancia con los parámetros de integridad, probidad, transparencia

patrimonial, conducta ética, responsabilidad profesional y confiabilidad institucional.

Cualquiera de las causales previstas en el presente artículo dará lugar a la exclusión de la o el postulante del proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición correspondiente. En consecuencia, la o el postulante no estará habilitado para rendir, continuar o culminar las evaluaciones que integran el examen de confianza, según corresponda. En los informes técnicos que se emitan para el efecto, estos casos se registrarán con el resultado de “Sin resultados”, lo que impedirá la continuidad de la o el postulante en el concurso respectivo y, en consecuencia, no dará lugar al acceso a la subfase de reconsideración.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA EL EXAMEN DE CONFIANZA

Artículo 16.- De los componentes del examen de confianza.- Los componentes del examen de confianza serán:

1. Evaluación patrimonial;
2. Evaluación de comportamiento; y,
3. Evaluación de credibilidad.

Artículo 17.- Aplicación del examen de confianza.- La aplicación del examen de confianza se llevará a cabo a través de las siguientes modalidades de evaluación:

- **Evaluación patrimonial:** Iniciará una vez que la o el postulante haya cargado su información patrimonial y al finalizar el proceso de carga en la plataforma tecnológica institucional definida para esta actividad, dentro de los plazos establecidos en la convocatoria, la evaluación será desarrollada mediante el análisis técnico de la información y documentación presentada por las y los postulantes, así como de las fuentes de verificación previstas en la metodología correspondiente, mediante un proceso de análisis y verificación de información que podrá desarrollarse sin la concurrencia presencial de las y los postulantes para la mencionada evaluación.
- **Evaluación de comportamiento:** Será de carácter presencial y obligatorio para las y los postulantes y se efectuará en el lugar, fecha y hora determinados en la convocatoria del respectivo proceso de selección mediante concurso público de méritos y oposición, conforme a las disposiciones y condiciones establecidas para su aplicación.
- **Evaluación de credibilidad:** Será de carácter presencial y obligatorio para las y los postulantes y se efectuará en el lugar, fecha y hora determinados en la convocatoria del respectivo concurso público de méritos y oposición, conforme a las disposiciones y condiciones establecidas para su aplicación.

Previo a la ejecución de cada evaluación, cuando corresponda, las y los postulantes deberán suscribir la documentación técnica requerida por el evaluador, destinada a respaldar y sustentar la aplicación de los procedimientos, actuaciones y resultados derivados de cada evaluación, así como a garantizar su adecuada trazabilidad interna. La

documentación requerida será previamente puesta en conocimiento de la Dirección Nacional de Talento Humano, y su detalle y procedimiento de suscripción serán establecidos en la metodología correspondiente.

Artículo 18.- Evaluación patrimonial.- Consiste en la aplicación de herramientas, técnicas e instrumentos financieros para la verificación, comparación y análisis de la información presentada por la o el postulante, así como la verificación de fuentes de información abiertas y cerradas, conforme a los parámetros establecidos en la metodología desarrollada para la aplicación de esta evaluación, con el propósito de determinar la transparencia, consistencia y razonabilidad de la situación patrimonial y financiera reportada.

El tratamiento de la información en el marco de la evaluación patrimonial se regirá estrictamente por los principios de pertinencia, proporcionalidad, razonabilidad y minimización de datos personales. En consecuencia, únicamente se requerirá, recopilará y procesará la información económica, financiera, relativa a activos y pasivos, que resulte estrictamente necesaria para verificar la consistencia, veracidad, razonabilidad e integridad de la información patrimonial declarada por la o el postulante y establecida en la metodología.

Se prohíbe expresamente la recopilación o indagación desproporcionada de información económica o patrimonial respecto de terceros, familiares o personas que se encuentren fuera del alcance establecido en la metodología desarrollada para el efecto.

Para este efecto, en el caso de documentos digitales, la o el postulante deberá cargar en la plataforma tecnológica institucional habilitada para el proceso los documentos digitales en su formato original.

En el caso de documentos físicos, la o el postulante deberá entregar fiel copia del original notariada, cargarla en la referida plataforma y entregarla en ventanillas de Planta Central y/o en las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura, a fin de que dicha documentación sea remitida a la Dirección Nacional de Talento Humano para los fines pertinentes.

Las y los postulantes deberán presentar la información de respaldo de sus activos, pasivos y patrimonio, en formato digital, conforme a los requisitos previstos en la metodología correspondiente.

La documentación física notariada y digitalizada deberá ser completamente legible, íntegra y corresponder fielmente a su original, sin cortes, alteraciones, errores de escaneo, imágenes borrosas o cualquier otra deficiencia que impida su correcta lectura, análisis o verificación.

La documentación digital no deberá ser objeto de alteraciones o modificaciones. Los archivos con firma electrónica o códigos digitales en formato PDF deberán cargarse en su versión original; en consecuencia, no se aceptarán documentos que hayan sido previamente impresos y digitalizados para su presentación.

Los parámetros de esta evaluación constarán en la metodología que se establezca para el efecto.

El evaluador emitirá los resultados con base al siguiente detalle:

1. **Cumple:** Cuando del análisis, verificación y comparación de la información proporcionada por la o el postulante no se determinen diferencias entre los valores declarados de sus activos, pasivos y patrimonio ni omisiones de información financiera, económica y/o patrimonial, conforme los parámetros establecidos en la metodología que se defina para el efecto.
2. **No cumple:** Cuando del análisis, verificación y comparación de la información proporcionada por la o el postulante se determinen diferencias entre los valores declarados de sus activos, pasivos y patrimonio, así como omisiones de información financiera, económica y/o patrimonial, conforme los parámetros establecidos en la metodología que se defina para el efecto.
3. **Sin resultados:** Se hará constar el detalle de las y los postulantes que no pueden ser catalogados como “Cumple” o “No Cumple” de acuerdo a los criterios técnicos de la metodología correspondiente y aquellos casos en concordancia al artículo 15 del presente Reglamento.

Los parámetros establecidos en la metodología no tienen como objetivo valorar el nivel de solvencia o capacidad económica de las y los postulantes, sino verificar la consistencia, integridad y veracidad de la información financiera, económica y patrimonial entregada.

Artículo 19.- Evaluación de comportamiento.- Consiste en la aplicación de test psicométricos y/o técnicas de exploración psicométrica orientadas a analizar características como estabilidad emocional, el control de impulsos, el ajuste conductual frente a las exigencias del puesto, aspectos relacionados con las competencias conductuales, apertura al cambio y demás características relevantes para identificar patrones de comportamiento, las cuales serán definidas en la metodología establecida para el efecto.

La evaluación de comportamiento comprende:

- **Test psicométrico:** Aplicación de uno o varios test psicométricos de exploración psicológica que permitan medir componentes como, integridad, probidad, conducta ética, responsabilidad profesional y confiabilidad institucional, pudiendo considerar de ser el caso, de manera complementaria, las competencias previstas en los perfiles de puestos aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura u otras características psicológicas relevantes y técnicamente sustentadas en la metodología, orientadas a identificar rasgos de comportamiento, competencias y/o posibles factores de riesgo en la o el postulante.

Los resultados de la evaluación de comportamiento se emitirán con base al siguiente detalle:

1. **Cumple:** Cuando en los resultados no se identifiquen rasgos de comportamiento y/o posibles factores de riesgo en el comportamiento de la o el postulante que podrían incidir negativamente en el ámbito laboral, los cuales estarán determinados y definidos en la metodología aplicada para el proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición.
2. **No cumple:** Cuando en los resultados se identifiquen rasgos de comportamiento y/o uno o más factores de riesgo en el comportamiento de la o el postulante, que podrían incidir negativamente en el ámbito laboral, los cuales estarán determinados y definidos en la metodología técnica respectiva; así como también cuando se incurra en omisión o manipulación de la información, en el desarrollo de la o las evaluaciones psicométricas.
3. **Sin resultados:** Se hará constar el detalle de la o el postulante que no puede ser catalogado como “Cumple” o “No Cumple”, de acuerdo a los criterios técnicos de la metodología correspondiente y aquellos casos en concordancia al artículo 15 del presente Reglamento.

En concordancia con lo dispuesto en la Resolución No. 06-2026 de la Corte Nacional de Justicia, las evaluaciones de comportamiento deberán aplicarse con estricto respeto a los principios de no discriminación y dignidad humana, consagrados en el artículo 11, numerales 2 y 7, de la Constitución de la República del Ecuador.

Artículo 20.- Evaluación de la credibilidad.- Consiste en el análisis técnico de las respuestas fisiológicas y/o cognitivas de las y los postulantes, respecto de los parámetros establecidos por la Dirección Nacional de Talento Humano en conformidad con la normativa aplicable.

Se aplicarán evaluaciones orientadas al análisis de respuestas fisiológicas y/o cognitivas, que se implementarán de conformidad con la normativa legal vigente y sobre la base de los parámetros y aspectos técnicos establecidos en la metodología desarrollada para el efecto.

El resultado de la evaluación de la credibilidad será con base en el siguiente detalle:

1. **Cumple:** Cuando se registren respuestas fisiológicas y/o cognitivas con indicadores de veracidad a los parámetros previamente establecidos, luego del análisis técnico de las respuestas fisiológicas y/o cognitivas del evaluado registradas a través de instrumentos o sistemas de evaluación de la credibilidad.
2. **No cumple:** Cuando no se registren respuestas fisiológicas y/o cognitivas con indicadores de veracidad a los parámetros previamente establecidos, luego del análisis técnico de las respuestas fisiológicas y/o cognitivas del evaluado registradas a través de instrumentos o sistemas de evaluación de la credibilidad.
3. **Sin resultados:** Se hará constar el detalle de los evaluados que no pueden ser catalogados “Cumple” o “No Cumple”, de acuerdo a los criterios técnicos de la metodología correspondiente y aquellos casos en concordancia al artículo 15 del

presente Reglamento.

En concordancia con lo dispuesto en la Resolución No. 06-2026, de la Corte Nacional de Justicia, las herramientas de credibilidad deberán aplicarse con estricto respeto a los principios de no discriminación y dignidad humana, consagrados en el artículo 11, numerales 2 y 7, de la Constitución de la República del Ecuador.

El resultado de “No cumple”, derivado de la aplicación de la herramienta, no constituirá una presunción de culpabilidad, sobre el cometimiento de un ilícito, sino únicamente el incumplimiento de los parámetros definidos para la presente evaluación.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

Artículo 21.- Entrega de resultados.- El evaluador deberá emitir un informe consolidado de resultados del examen de confianza y sus novedades, conforme al cronograma del proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición.

El informe consolidado de resultados del examen de confianza junto con el informe individual (por postulante) de resultados de las evaluaciones aplicadas en el examen de confianza, serán entregados por el evaluador a la Dirección Nacional de Talento Humano a través de los mecanismos definidos para el efecto, para la posterior elaboración del informe técnico de resultados del examen de confianza, para conocimiento y aprobación de la Dirección General.

Artículo 22.- Descripción de resultados.- El informe técnico de resultados del examen de confianza, deberá contener el listado de las y los postulantes y el resultado obtenido considerando los siguientes rangos:

- 1. Aprueba:** Cuando los resultados de todas las evaluaciones aplicadas se encuentren dentro del rango “Cumple”.
- 2. No aprueba:** Cuando los resultados de al menos una de las evaluaciones aplicadas se encuentren dentro del rango definido como “No cumple” o “Sin resultados”, según los parámetros definidos en el presente Reglamento y/o metodologías que corresponda.

Igualmente, se considerarán en el resultado de “No aprueba” a las y los postulantes que incurran en las causales establecidas en el artículo 15 del presente Reglamento. En estos casos, el informe de resultados deberá incorporar la observación que corresponda.

El detalle de los resultados individuales del examen de confianza será confidencial y reservado, por tanto, no serán publicados, socializados o enviados a terceras personas por ningún medio físico o digital, cuando el evaluador intervenga en el tratamiento de dicha información, lo hará en calidad de Encargado del Tratamiento, bajo las instrucciones y controles establecidos por el Consejo de la Judicatura y conforme a las obligaciones contractuales y legales aplicables.

Los informes que contengan el listado de las y los postulantes y sus respectivos resultados finales tendrán carácter público y seguirán la ruta institucional de revisión, validación, aprobación y publicación que corresponda, de conformidad con la normativa aplicable. Esta disposición no comprenderá la información técnica, los datos personales ni la documentación de respaldo de las evaluaciones, cuyo tratamiento se sujetará a las disposiciones vigentes en materia de protección de datos personales, confidencialidad y seguridad de la información.

Artículo 23.- Informe de resultados.- La Dirección Nacional de Talento Humano elaborará un informe técnico de resultados del examen de confianza, con base al informe consolidado de resultados de las evaluaciones aplicadas en el examen de confianza emitido por el evaluador, que contendrá el listado de las y los postulantes con su respectivo resultado, el cual será remitido a la Dirección General para su conocimiento, validación y aprobación.

Artículo 24.- Notificación de resultados.- La Dirección Nacional de Talento Humano notificará a las y los postulantes a través de la plataforma tecnológica institucional y/o el correo electrónico registrado y habilitado para el proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición los resultados del examen de confianza, así como la apertura de la subfase de reconsideración.

CAPÍTULO V

DE LA SUBFASE DE RECONSIDERACIÓN

Artículo 25.- Reconsideración.- Las y los postulantes podrán solicitar, por una sola ocasión, la reconsideración de los resultados obtenidos en el examen de confianza, de conformidad con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento y en la metodología aprobada para su aplicación.

La reconsideración procederá bajo las condiciones previstas en la metodología establecida para el efecto.

Artículo 26.- Procedimiento.- La solicitud de reconsideración será presentada por la o el postulante, dentro de los plazos establecidos para el efecto, a través de la plataforma tecnológica institucional habilitada por el Consejo de la Judicatura para este fin, conforme a los requisitos, condiciones y mecanismos previstos en el presente Reglamento y en la metodología correspondiente.

Una vez recibida la solicitud, la Dirección Nacional de Talento Humano verificará su recepción y la remitirá al evaluador para que, en atención a la naturaleza y características técnicas de la evaluación objeto de la reconsideración, realice el análisis técnico de pertinencia de la solicitud, de conformidad con los criterios, parámetros y condiciones establecidos en el presente Reglamento y en la metodología para la aplicación del examen de confianza.

Con base al informe técnico emitido por la Dirección Nacional de Talento Humano, la Dirección General aprobará de ser procedente la reconsideración; y dispondrá a la

mencionada Dirección Nacional que, en coordinación con el evaluador, aplique las evaluaciones correspondientes a la subfase de reconsideración, de conformidad con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento y en la metodología aprobada.

Corresponderá al evaluador, en el ámbito exclusivamente técnico, emitir el informe y la recomendación sobre la pertinencia de cada solicitud de reconsideración, con base a los instrumentos aplicados, los resultados obtenidos, la documentación que forme parte del expediente de evaluación y los criterios técnicos y metodológicos establecidos para el efecto.

La procedencia de la reconsideración; las evaluaciones que se apliquen como consecuencia de una reconsideración precedente; y los resultados de las evaluaciones aplicadas en la reconsideración, serán determinados en la metodología desarrollada para el efecto.

Artículo 27.- Resultados de la Reconsideración.- Los resultados obtenidos como consecuencia de la reconsideración serán incorporados al resultado final del examen de confianza y prevalecerán respecto de las evaluaciones aplicadas inicialmente y que hayan sido objeto de reconsideración.

Los resultados de la reconsideración serán definitivos dentro del respectivo proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición y no podrán ser objeto de recurso alguno.

CAPÍTULO VI

DE LOS RESULTADOS FINALES

Artículo 28.- Informe final del examen de confianza.- Una vez concluida la etapa del examen de confianza, con su subfase de reconsideración, la Dirección Nacional de Talento Humano elaborará el informe técnico de resultados finales del examen de confianza, sustentado en los informes técnicos presentados por el evaluador.

Este informe consolidará los resultados obtenidos por las y los postulantes durante el proceso, incorporando tanto los resultados de las evaluaciones inicialmente aplicadas como aquellos derivados de las reconsideraciones; en el cual, se mantendrá el resultado obtenido en la reconsideración.

El informe técnico de resultados finales del examen de confianza contendrá el listado consolidado de las y los postulantes evaluados, identificando expresamente a quienes obtuvieron el resultado de “Aprueba” o “No aprueba”, conforme los rangos establecidos en el artículo 22 del presente Reglamento.

Las y los postulantes que obtengan el resultado de “No aprueba” quedarán excluidos del respectivo proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición, en consecuencia, no podrán continuar ni participar en las fases posteriores del concurso. Por su parte, las y los postulantes que obtengan el resultado de “Aprueba” podrán continuar con las fases subsiguientes del concurso, conforme a la normativa aplicable.

Una vez validado el informe técnico de resultados finales del examen de confianza por parte de la Dirección General, este será remitido al Pleno del Consejo de la Judicatura para su conocimiento y aprobación. Una vez aprobado, constituirá el documento oficial y definitivo de los resultados del examen de confianza y el instrumento que determinará la continuidad de las y los postulantes a las siguientes etapas del proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición, según corresponda y de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 29.- Apertura de la siguiente fase del concurso.- Una vez aprobado el informe técnico de resultados finales del examen de confianza, por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura, se dispondrá la apertura de la siguiente fase dentro del respectivo proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición que se encuentre en ejecución.

Artículo 30.- Custodia y archivo de los informes de resultados del examen de confianza.- La Dirección Nacional de Talento Humano, será responsable de implementar las medidas técnicas, organizativas y administrativas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad y seguridad de los resultados e información generada en el examen de confianza, establecidos en el artículo 22 del presente Reglamento, en estricto cumplimiento del principio de seguridad de datos personales y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

Una vez concluido de manera definitiva el proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición respectivo y se encuentren firmes los actos administrativos de designación o nombramiento y fenecidos en su totalidad los plazos legales y administrativos para la interposición de recursos, impugnaciones o acciones de control, la Dirección Nacional de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y el evaluador, aplicarán lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, con el objetivo proteger los derechos de las y los postulantes y de terceras personas cuyos datos personales sean tratados.

El Consejo de la Judicatura custodiará la información que haya sido generada a partir de la aplicación del examen de confianza por un plazo de siete años contados a partir de su respectiva generación, para la conservación de dichos resultados, en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, que exige conservar los datos personales no más del tiempo necesario para cumplir la finalidad de su tratamiento.

El tiempo de siete años se justifica en función de la facultad de la Contraloría General del Estado de ejercer su control fiscalizador durante ese plazo (de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado), y de la necesidad de garantizar la integridad, transparencia y verificabilidad del proceso de selección, sin que ello implique un uso desproporcionado de la información personal.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Dirección General, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, ejecutará las acciones administrativas y operativas necesarias para la aplicación del examen de confianza, mediante acuerdos o convenios interinstitucionales, mecanismos de cooperación nacional o internacional, procesos de contratación pública o contratación de servicios profesionales especializados, de conformidad con la normativa vigente.

SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Planificación y la Dirección Nacional Financiera, gestionará los recursos económicos, técnicos, tecnológicos y logísticos necesarios para la ejecución del examen de confianza de los diversos concursos públicos, conforme a la planificación institucional y a la disponibilidad presupuestaria.

TERCERA.- La Dirección Nacional de Talento Humano elaborará y actualizará las metodologías e instrumentos técnicos necesarios para la aplicación del examen de confianza para validación de la Dirección General y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura, en cada proceso de selección para el ingreso a la Función Judicial mediante concursos públicos de méritos y oposición, en observancia de lo establecido en el presente Reglamento y de la normativa vigente.

CUARTA.- Las Direcciones Nacionales de Talento Humano, de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; y, la Secretaría General, de acuerdo a sus atribuciones y responsabilidades, se encargarán de elaborar las metodologías, instructivos, protocolos y/o procedimientos necesarios para el desarrollo del concurso público que corresponda.

QUINTA.- La Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, verificará que los sistemas y mecanismos de almacenamiento, procesamiento y custodia de la información generada en la aplicación del examen de confianza se adecuen a las disposiciones del presente Reglamento y a la normativa de protección de datos personales.

SEXTA.- La aplicación del examen de confianza se realizará de manera uniforme para las y los postulantes que se encuentren en las mismas condiciones dentro del respectivo proceso de selección, observando los parámetros, procedimientos y criterios técnicos establecidos en el presente Reglamento y en la metodología que se emita para el efecto.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de la presente Resolución estará a cargo, en el ámbito de sus atribuciones y responsabilidades de la Dirección General, de la Dirección Nacional de Talento Humano, Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Dirección Nacional de Planificación, Dirección Nacional Financiera, Dirección Nacional de Comunicación Social del Consejo de la Judicatura, y Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Comunicación Social, realizará la difusión masiva de la presente Resolución en todos los medios y plataformas del Consejo de la Judicatura.

TERCERA.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y en la página web institucional.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Dada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los quince días del mes de octubre de dos mil veintiséis.

MERCEDES JOHANNA
CAICEDO ALDAZ

Firmado digitalmente por
MERCEDES JOHANNA CAICEDO
ALDAZ
Fecha: 2026.10.15 21:23:41 -05'00'

Dra. Mercedes Johanna Caicedo Aldaz, PhD
Presidenta del Consejo de la Judicatura

Nombre: MAGALY CAMILA
RUJZ CAJAS
Motivo: Firma Digital
Fecha: 15/10/2026 20:50

Mgs. Magaly Camila Ruiz Cajas
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: ALFREDO JUVENAL
CUADROS AÑAZCO
Motivo: Firma Digital
Localización: Quito, Ecuador
Fecha: 15/10/2026 20:54

Ms. Alfredo Juvenal Cuadros Añezco
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: DAMIAN ALBERTO LARCO GUAMAN
Razón: Firma Electrónica
Fecha: 15/10/2026 20:56

Mgs. Damián Alberto Larco Guamán
Vocal del Consejo de la Judicatura

CERTIFICO: que, el Pleno del Consejo de la Judicatura, en la Sesión Ordinaria Nro. 155-2026, aprobó esta Resolución por unanimidad de los presentes, el quince de octubre de dos mil veintiséis.

MARCO
ANTONIO
CARDENAS
CHUM

Firmado
digitalmente por
MARCO ANTONIO
CARDENAS CHUM
Fecha: 2026.10.15
21:55:10 -05'00'

Mgs. Marco Antonio Cárdenas Chum
**Secretario General
del Consejo de la Judicatura**

PROCESADO POR:	CH
----------------	----