



N.S. N°...1667...

Asunción, 26 de julio de 2017.-

Señora

Lic. María Rosa Szarán

Directora General de Recursos Humanos

Presente:

EL SECRETARIO GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, DR. GONZALO SOSA NICOLI, se dirige a Usted, con el objeto de comunicarle que por Resolución N° 6826 del 25 de julio de 2017 se resolvió:

"...POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE SELECCIÓN INTERNA INSTITUCIONAL PARA INICIAR EL PROCESO DE DESPRECARIZACIÓN LABORAL.

VISTO: El Acta N° 25 de fecha 18 de julio de 2017 de la Sesión del Pleno de la Excma. Corte Suprema de Justicia; y

CONSIDERANDO:

La Constitución Nacional, en su **Artículo N° 248**, garantiza la independencia del Poder Judicial.

El **Artículo N° 249** de la citada Norma, dispone: *"El Poder Judicial goza de autonomía presupuestaria. En el Presupuesto General de la Nación se le asignará una cantidad no inferior al tres por ciento del presupuesto de la Administración Central. El presupuesto del Poder Judicial será aprobado por el Congreso, y la Contraloría General de la República verificará todos sus gastos e inversiones"*.

La **Ley N° 609/95** *"Que organiza la Corte Suprema de Justicia y le atribuye la Potestad de dictar su propio reglamento interno. Las Acordadas y todos los actos que fueren necesarios para mejorar la organización y eficiencia de la Administración de Justicia"*.

El **Acuerdo y Sentencia N° 1.534**, de fecha 14 de noviembre de 2013, por el que, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia resolvió **HACER LUGAR a la acción de inconstitucionalidad promovida, y, en consecuencia, declarar la inaplicabilidad de los arts. 1°, 36° y 95° de la Ley N° 1626/2000 "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA"**, en relación al Poder Judicial, de conformidad al art. 555 del C.P.C.

El **Decreto N° 10.643/2007** **"POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS Y SE APRUEBAN LAS TABLAS DE CATEGORÍAS, DENOMINACIÓN DE CARGOS Y REMUNERACIONES PARA LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, DEPENDIENTE DEL PODER JUDICIAL"**.



Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario



La **Acordada N° 709/2011** de la Corte Suprema de Justicia, por la cual se aprobó el reglamento que regula el Sistema Disciplinario del Poder Judicial.

La **Ley N° 5554/2016** "QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACION PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016", vigente para el 2017 según Decreto MH N° 6657 de fecha 09 de enero de 2017, cuyo **Artículo 51°** dispone: *"Autorízase la implementación gradual de una Política de Desprecarización Laboral del personal contratado que realiza funciones en relación de dependencia en la Función Pública"*.

El **Decreto MH N° 6715** de fecha 24 de enero de 2017, que modifica el **Decreto N° 4774/2016**, reglamentario de la Ley N° 5554/2016, indicada y los Anexos "A" Guía de Normas y Procesos del PGN 2017 y el Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento.

La Acción de Inconstitucionalidad interpuesta por la Corte Suprema de Justicia según A.I. N° 985, de fecha 25 de abril del 2017, por la cual se dispone la suspensión de efectos de Artículos de la Ley N° 5554/16, "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2016", vigente para el Ejercicio 2017, del Anexo "A" al Decreto N° 6715 de fecha 24/01/2017, por el cual se modifica el Decreto N° 4774/2016, reglamentario de dicha Ley.

El Plan Estratégico Institucional de la Corte Suprema de Justicia del Paraguay para el período 2016-2020, aprobado en sesión Plenaria de fecha 31/05/2016, por la Corte Suprema de Justicia.

La **Resolución** del Consejo de Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia N° 2.168 de fecha 12/10/2016, que autoriza la adecuación de la Tabla de Asignación de la Corte Suprema de Justicia y los montos del Objeto del Gasto 111 – Sueldos, de los Cargos.

La necesidad de establecer una Reglamentación Interna para llevar a cabo el Concurso Interno Institucional para la Desprecarización Laboral;
Por tanto, en uso de sus atribuciones,

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA RESUELVE

Art. 1°.- APROBAR el Reglamento de Selección Interna Institucional para la Desprecarización Laboral del Personal Contratado, anexo a la presente Resolución, con páginas numeradas del 1 al 11.

Art. 2°.- DISPONER la conformación de una Comisión de Selección, y de un Equipo Técnico, siendo éste último, responsable de las tareas de análisis de antecedentes laborales, debiendo elevar el resultado de dicho trabajo a la Comisión de Selección, a fin de la selección del personal que podrá beneficiarse con el proceso de Desprecarización.

Art. 3°.- FIJAR como fecha tope para la culminación de las tareas dispuestas en la presente Reglamentación el día **31 de julio de 2017**, considerando lo dispuesto en la Resolución N° 6770 del 23 de mayo de 2017 de la Corte Suprema de Justicia, "Por la cual se conforma la

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario



Comisión de Presupuesto para la elaboración del Anteproyecto y Proyecto de Presupuesto Ejercicio Fiscal 2018 y se establece el Plan de Trabajo y Cronograma respectivos”.

Art. 4°.- AUTORIZAR la asignación de los salarios, con igual monto o inmediato superior al que perciba el personal contratado a ser desprecariado. Dichas asignaciones quedarán supeditadas a la disponibilidad presupuestaria para el Ejercicio Fiscal 2018.

Art. 5°.- Las situaciones no previstas en la presente Reglamentación, serán resueltas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, previo informe de la Comisión Técnica de Selección.

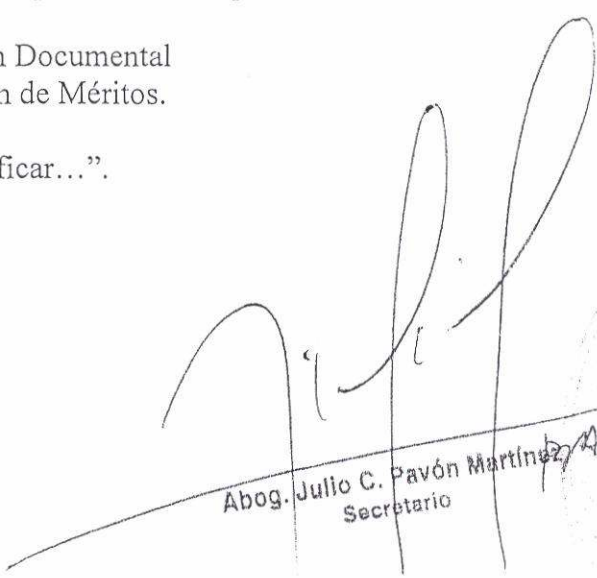
Art. 6°.- ENCOMENDAR a la Dirección General de Recursos Humanos a velar por el fiel cumplimiento de la presente reglamentación y de las normas presupuestarias referentes a las mismas.

Art. 7°.-APROBAR los siguientes formularios y disponer su utilización obligatoria durante el Proceso de Desprecariación:

- a) Solicitud de participación en el proceso de Desprecariación
- b) Declaración jurada
- c) MED – Matriz de Evaluación Documental
- d) MEM – Matriz de Evaluación de Méritos.

Art. 8°.- ANOTAR, registrar y notificar...”.

Muy atentamente,



Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario



Dirección Gral. RR.HH. Secretaría
Hugo González
Asistente

10:25



ANEXO 1:
REGLAMENTO DE SELECCIÓN INTERNA PARA LA DESPRECARIZACIÓN DEL
PERSONAL CONTRATADO

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

Art. 1º: OBJETO

El presente reglamento, tiene por objeto establecer el mecanismo para la implementación gradual de la Desprecarización Laboral del Personal Contratado de la Institución.

Asimismo, determinar los nombramientos y asignaciones de las categorías salariales correspondientes a aquellos postulantes que hubieran aprobado el concurso, los cuales quedarán supeditados a la disponibilidad presupuestaria para el Periodo Fiscal 2018.

Art. 2º: ALCANCE

Las disposiciones del presente reglamento, regirán únicamente para el proceso de Desprecarización del Personal Contratado de la Institución, con cuatro o más años de servicios ininterrumpidos en relación de dependencia con la Corte Suprema de Justicia.

ART. 3º: PRINCIPIOS

El Proceso de Desprecarización se regirá por los siguientes principios:

- a) **Igualdad:** De todos los postulantes para el acceso a la Desprecarización, sin más requisito que la idoneidad. Los requisitos legales para el ingreso a la Institución y las exigencias profesionales, académicas y/o conductuales establecidas en los perfiles de los cargos a ser cubiertos, por el principio de idoneidad, no podrán ser considerados discriminatorios.
- b) **Publicidad:** Se realizará la difusión, de la manera más amplia posible, sobre la convocatoria, reglamentación y del proceso en sí de selección.
- c) **Idoneidad:** Formación, experiencia y capacidades como criterios orientadores para el acceso al Proceso de Desprecarización.
- d) **Transparencia, objetividad e imparcialidad:** Estos principios regirán durante la gestión de todo el Proceso de Selección y en la actuación de quienes participan directamente en el mismo.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario

1/11



- e) **Legalidad:** Adecuación de los actos administrativos que establecen las reglas y procedimientos de selección a la Constitución Nacional y demás normativas aplicables.

CAPITULO II

DE LA CONFORMACION DE LA COMISION DE SELECCIÓN

Art. 4°: La Comisión de Selección será la instancia administrativa única de ejecución y responsable de llevar adelante el proceso de selección. La misma estará conformada de la siguiente manera:

a) MIEMBROS:

1. Presidente del Consejo de Superintendencia.
2. Ministros Integrantes del Consejo de Superintendencia.
3. Ministro Integrante del Consejo de Administración Judicial.
4. Director General de Administración y Finanzas
5. Director General de Recursos Humanos

b) VEEDORES:

Representante/s de la Dirección General de Auditoría Interna.

Art. 5°: CONFORMACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

La Comisión contará con un equipo técnico, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, y a ser designados por ésta. Igualmente se podrá convocar a especialistas, si fuere necesario.

CAPITULO III

DE LA CONVOCATORIA Y QUORUM DE LA COMISION DE SELECCIÓN

Art. 6°: CONVOCATORIA

La Dirección General de Recursos Humanos será la responsable de convocar en tiempo y forma las reuniones de la Comisión de Selección, proveyéndole de toda la información necesaria.

Art. 7°: QUÓRUM

En todas las etapas del proceso en las cuales interviene la Comisión, deberán estar presentes más de la mitad de los miembros que la conforman, para que las decisiones sean consideradas válidas.

Art. 8°: DECISIONES

Las decisiones se adoptarán por simple mayoría y quedarán registradas en Actas.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario



CAPITULO IV

DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISION DE SELECCIÓN

Art. 9º: ATRIBUCIONES

Son atribuciones de las personas que integran la Comisión:

a) MIEMBROS:

1. Analizar y responder por las vías establecidas para el efecto, sobre consultas, denuncias o reclamos presentados por escrito.
2. Resolver las consideraciones y otras cuestiones relativas al procedimiento de concurso.
3. Las demás funciones que la Comisión estime pertinente para la adecuada evaluación y selección de los postulantes, de conformidad a las normativas vigentes.
4. Realizar la supervisión general del proceso del concurso adoptando las medidas de seguridad y confidencialidad necesarias.

b) VEEDORES:

1. Realizar la supervisión general del proceso del concurso.
2. Formular sugerencias al Comité de Selección.
3. Realizar las consultas que se estimen necesarias sobre el desarrollo del proceso.

Art 10º: ATRIBUCIONES DEL EQUIPO TÉCNICO:

- a) Organizar las evaluaciones establecidas en el presente Reglamento correspondientes a cada etapa.
- b) Aplicar la metodología de evaluación, según lo dispuesto en el presente reglamento
- c) Calificar a los postulantes conforme a lo establecido en el presente reglamento.
- e) Establecer las fechas, horarios y lugares de las reuniones y evaluaciones del concurso
- f) Elevar informe de los resultados de las evaluaciones al Comité de Selección.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario

3/11



CAPITULO V

Art. 11º: REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

- a) Contar con cuatro (4) o más años de servicios ininterrumpidos en la institución al 31 de diciembre/2017, en carácter de dependencia, incluidos aquellos que fueron nombrados en forma interina.
No forman parte del presente reglamento las personas contratadas bajo la modalidad de Contratación por Producto o Resultado.
- b) Tener nacionalidad paraguaya, o ser naturalizado.
- c) Estar en pleno goce de los derechos civiles.
- d) No haber sido beneficiado por el Programa de Retiro Voluntario.
- e) No haberse acogido al Régimen Jubilatorio.
- f) No registrar antecedentes policiales ni judiciales.
- g) No estar inhabilitado para ocupar cargo en la Función Pública.

CAPITULO VI DE LA ETAPA DE PRESELECCIÓN

Art. 12º: A los efectos de la Preselección, el **Departamento de Legajos** de la Dirección de Administración de Personal deberá proveer al Equipo Técnico, la **nómina del personal contratado** correspondiente a la Capital, con cuatro (4) o más años de servicios ininterrumpidos en la Corte Suprema de Justicia. En las Circunscripciones Judiciales del interior, dicha información será proveída por la **Jefatura de Recursos Humanos** con el Visto Bueno del Presidente del Consejo de Administración de la Circunscripción Judicial respectiva.

Art. 13º: El Equipo Técnico procederá al análisis de las nóminas, posteriormente a la verificación y consolidación de las mismas, y elevará a consideración del Comité de Selección.

CAPITULO VII DE LA ETAPA DE NOTIFICACIÓN

Art. 14º: El personal incluido en la nómina aprobada por la Comisión de Selección para el Proceso de Desprecarización, será notificado a los efectos de manifestar su conformidad para participar del Proceso y presentar la documentación requerida.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario

4/11



Art. 15°: En el momento de realizarse la notificación, se solicitarán las siguientes documentaciones:

- a) Nota de conformidad dirigida al Presidente de la Corte Suprema de Justicia.
- b) Declaración jurada de no ser jubilado, ni haber hecho uso de la opción del retiro voluntario, ni estar inhabilitado para ocupar un cargo público.
- c) Antecedentes Policiales
- d) Antecedentes Judiciales.
- e) Copia de cédula de identidad vigente, autenticada por escribanía.
- f) Documento que avale su escolaridad, original o copia autenticada por escribanía.

Dichas documentaciones, deberán ser presentadas en un plazo no mayor a 5(cinco) días hábiles, a ser contados desde la fecha de notificación.

Art. 16°: La notificación será de la siguiente manera:

- a) **En Capital:** Será realizada por la **División de Notificaciones** de la Dirección de Administración de Personal.
- b) **En las Circunscripciones Judiciales del interior,** lo hará la **Jefatura de Recursos Humanos.**

Art. 17°: Las documentaciones requeridas serán presentadas en:

- a) **En Capital:** en el Departamento de Nombramientos y Contratos de la Dirección de Administración de Personal.
- b) **En las Circunscripciones Judiciales del interior:** en las Jefaturas de Recursos Humanos respectivas.

Art. 18°: El Equipo Técnico elevará a consideración del Comité de Selección, la nómina del Personal Contratado, que dio su conformidad para ser incluido en el Proceso de Desprecarización.

CAPITULO VIII DE LAS ETAPAS DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Art. 19°: La evaluación documental será realizada por el Equipo Técnico, a partir de la **Matriz de Evaluación Documental, anexo 4: MED.**

En esta etapa los postulantes serán calificados en admitidos y no admitidos, con la justificación correspondiente.

Abog. Julio C. Payón Martínez
Secretario

5/11



EVALUACION DE MÉRITOS

Art. 20°: La evaluación de méritos será realizada por el Equipo Técnico mediante la **Matriz de Evaluación de Méritos, anexo 5: MEM.**

Art. 21°: **NORMAS GENERALES**

- a) Los postulantes que fueren admitidos en la Etapa de Evaluación Documental, serán incluidos en el proceso de Desprecarización.
- b) El puntaje total de los criterios corresponderá a 100 (cien) puntos.
- c) El puntaje mínimo exigido para ser seleccionado, será de 60 (sesenta) puntos.
- d) El Personal Contratado que no haya alcanzado el puntaje mínimo requerido, con la suma de todos los criterios, podrá ser contratado para el Ejercicio Fiscal siguiente, previa actualización y verificación de datos; conforme a la disponibilidad presupuestaria y aprobación de la Máxima Autoridad Institucional.
- e) El legajo de cada postulante y los méritos correspondientes, serán valorados por el Equipo Técnico, según la Matriz de Evaluación de Méritos.
- f) El Equipo Técnico elevará a consideración del Comité de Selección la nómina del Personal Contratado que haya alcanzado 60 (sesenta) puntos o más, en orden de mérito.

CAPITULO IX MÉTODO DE SELECCIÓN

Art. 22°: El Método de Selección será por orden de méritos, es decir, se tendrán en cuenta los puntajes totales que hayan logrado los postulantes, de mayor a menor considerando los criterios establecidos en el presente Reglamento.

CAPITULO X DE LAS OBLIGACIONES DE LOS POSTULANTES Y CAUSALES DE EXCLUSION

Art. 23°: **OBLIGACIONES**

Los postulantes, al presentarse al proceso de Desprecarización Laboral, tienen la obligación de:

- a) Conocer el presente reglamento.
- b) Postularse en los medios y plazos establecidos para el efecto.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario

6/11



- c) En caso de detectar irregularidades en el proceso, realizar denuncias al respecto ante la Comisión de Selección.

Art. 24º: EXCLUSIÓN. En el caso de comprobarse un intento de fraude por parte de alguno de los postulantes, en cualquier etapa del proceso, la Comisión de Selección podrá resolver la exclusión del concurso de los afectados.

CAPITULO XI DISPOSICIONES FINALES

Art. 25º: El Equipo Técnico, una vez culminada la etapa de evaluación elevará a consideración del Comité de Selección el informe final consistente en la nómina del Personal Contratado que haya alcanzado y superado el mínimo de 60 (sesenta) puntos y que cumplen con los requisitos establecidos en la reglamentación.

Art. 26º: La Comisión de Selección, delegará a la Dirección General de Recursos Humanos, la tarea de adecuación del Anexo del Personal en el Anteproyecto de Presupuesto del Ejercicio Fiscal 2018, para la creación de los cargos necesarios conforme los resultados del Proceso de Selección y Evaluación del Personal Contratado a ser Desprecarizado.

Art. 27º: El ingreso del Personal Contratado al cuadro de funcionarios permanentes de la Corte Suprema de Justicia, a través del proceso de Desprecarización, no implica la acumulación de su antigüedad.

Abog. Julio C. Pavón Martínez
Secretario



CORTE
SUPREMA
DE JUSTICIA

Secretaría General



ANEXO 2:

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE DESPRECARIZACIÓN



CORTE
SUPREMA
DE JUSTICIA



A
S
U

nción, _____ de _____ del 2017

Excmo. Señor Presidente:

(Nombres y apellidos)

con C.I. N° _____, personal contratado/a prestando
servicios en _____ de la
(Dependencia)

Circunscripción Judicial _____, tengo el honor de
dirigirme a V.E., y por su intermedio a los Señores Ministros de la Excelentísima Corte
Suprema de Justicia, a objeto de presentar mi postulación para el Programa de
Desprecarización Laboral, en respuesta a la notificación N° _____.

Asimismo, declaro someterme a las bases y condiciones del Concurso,
expresando la absoluta veracidad de todos los datos, informaciones y documentos
presentados para tal efecto.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle mi consideración más
distinguida.

Firma

A _____ V. _____ E.
PROF. DR. LUIS MARÍA BENITEZ RIERA, PRESIDENTE
EXCMA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
E. _____ S. _____ D.



ANEXO 3:
DECLARACIÓN JURADA



CORTE
SUPREMA
DE JUSTICIA



DECLARACIÓN JURADA

Yo, _____, con C.I.

Nº _____, a los efectos de mi postulación para el Proceso de

Desprecarización, declaro bajo fe de juramento:

- 1) No contar con antecedentes de mal desempeño en la función pública;
- 2) No ser jubilado de la administración pública, ni haber hecho uso de la opción de retiro voluntario.
- 3) No estar inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

Fecha: _____ de _____ de 2017

Firma: _____



ANEXO 4:

MED – MATRIZ DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL



CORTE
SUPREMA
DE JUSTICIA



MATRIZ DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL - MED

IDENTIFICACIÓN			
Nombres y Apellidos:			
Cédula de Identidad Policial N°:			
Correo electrónico:			
Dependencia donde presta servicios:			
Circunscripción Judicial:			
Domicilio particular:			
Correo electrónico:			
Teléfono :		Celular:	
DOCUMENTOS		SI	NO
1. Solicitud de participación en el Proceso de Desprecarización			
2. Copia de cédula de identidad policial vigente, autenticada por Escribanía			
3. Certificado original de antecedente policial			
4. Certificado original de antecedente judicial			
5. Declaración Jurada de no haberse acogido a la jubilación, ni retiro voluntario, ni estar inhabilitado para la función pública.			
Admitido/a		SI	NO
Comentarios:			
Fecha:			
EVALUADOR 1	EVALUADOR 2	EVALUADOR 3	

ANEXO 5:

MEM - MATRIZ DE EVALUACIÓN DE MÉRITOS



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



MATRIZ DE EVALUACIÓN DE MÉRITOS – MEM

GRADACIÓN DE PUNTAJES				
Nº	FACTORES DE EVALUACIÓN	VALOR RELATIVO	PUNTAJE OBTENIDO	
1	FORMACIÓN ACADÉMICA			10
	EGRESADO UNIVERSITARIO	10		
	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO	7		
	BACHILLER Y MENOS	5		
2	ANTIGÜEDAD COMO PERSONAL CONTRATADO			40
	MÁS DE 10 AÑOS	40		
	MÁS DE 7 A 10 AÑOS	30		
	DE 4 A 7 AÑOS	20		
3	PRESENTISMO (Contabilizados del 01/01/13 al 31/12/16)			30
	DE 91 A 100%	30		
	DE 81 A 90%	20		
	DE 70 A 80%	15		
	MENOS DEL 70%	10		
4	ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS			20
	SIN SANCIONES	20		
	1 SANCIÓN	10		
	MÁS DE 1 SANCIÓN	0		
5	PUNTAJE TOTAL			100
Fecha:				
EVALUADOR 1		EVALUADOR 2		EVALUADOR 3