



N.S. N° 062

Asunción, 22 de mayo de 2018.-

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° 7138 del 8 de mayo de 2018, la Corte Suprema de Justicia resolvió:

“...POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE SELECCIÓN PARA EL PROCESO DE DESPRECARIZACIÓN LABORAL.

VISTO: El Acta N° 16 del de 8 de mayo 2018, 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 Art. 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.

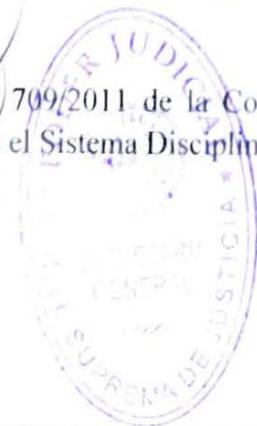
La Ley N° 609/95 “Que organiza la Corte Suprema de Justicia, es atribución de la Corte en Pleno. “dictar su reglamento interno, las acordadas y todos los actos que fueren necesarios para la mejor organización de la administración de Justicia”.

El Acuerdo y Sentencia N° 1.534 de fecha 14 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° 1626/200 “DE LA FUNCION PUBLICA”, 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 CLASIFICACION DE CARGOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS Y SE APRUEBA LAS TABLAS DE CATEGORIAS, DENOMINACION DE CARGOS Y REMUNERACIONES PARA LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, DEPENDIENTE DEL PODER JUDICIAL”.

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.

Gonzalo Sosa Nicoli
Secretario



La Ley N° 6026/2018 “QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACION PARA EL EJERCICIO FISCAL 2018”, vigente para el 2018, cuyo artículo 57 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. La política de Desprecarización se realizará en base al procedimiento que será establecido en la reglamentación de la presente Ley y exclusivamente para aquellas personas contratadas que cuenten como mínimo con 4 (cuatro) años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia con el mismo Organismo o Entidad del Estado sujeto a la aplicación de la Ley N° 1626/00 “DE LA FUNCION PUBLICA”.

El Art. 58. A los efectos de la aplicación de la Política de Desprecarización, el Poder Ejecutivo remitirá al Poder Legislativo el Proyecto de modificación presupuestaria de conformidad al Artículo 25 de la Ley N° 1535/99 “DE ADMINISTRACION FINANCIERA DEL ESTADO”.

El Decreto MH N° 8452/2018, de fecha 25 de enero de 2018, reglamentario de la Ley 6026/2018 indicada y los Anexos “A” Guía de Normas y Procesos del PGN 2018 y el Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento.

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, de la Corte Suprema de Justicia.

La Resolución del Consejo de Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia N° 2168 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, y la Resolución de la Corte Suprema de Justicia N° 6867 de fecha 29 de agosto de 2017 que la modifica.

La necesidad de establecer la Reglamentación Interna de Selección para la Desprecarización Laboral del Personal Contratado;

Por lo tanto, en uso de sus atribuciones,

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR el Reglamento Interno de Selección para la Desprecarización Laboral del Personal Contratado, con un mínimo de 4 años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia, al 31 de diciembre del Ejercicio Fiscal en la Corte Suprema de Justicia, anexo a la presente Resolución. Anexo 1.

Art. 2°.- DISPONER la conformación del Comité de Selección y del Equipo Técnico, siendo éste último, responsable de las tareas de análisis de antecedentes laborales, debiendo elevar el resultado de dicho trabajo al Comité de Selección; a los efectos de la aprobación de la nómina del personal contratado que podrá beneficiarse con el Proceso de Desprecarización.

Gonzalo Sosa Nicot
Secretario

2 de 16



Art. 3°.- FIJAR como fecha para la culminación de las tareas dispuestas en la presente Reglamentación: Para el Equipo Técnico: el día 30 de junio del año en curso y para el Comité de Selección: el día 31 de julio del año en curso, en consideración a las disposiciones legales vigentes.

Art. 4°.- DISPONER que a los efectos de la Desprecarización será considerada la asignación de los salarios percibidos hasta el mes de mayo del corriente, con igual monto o inmediato superior al que perciba el personal contratado. Dichas asignaciones quedarán supeditadas a la disponibilidad presupuestaria del próximo Ejercicio Fiscal.

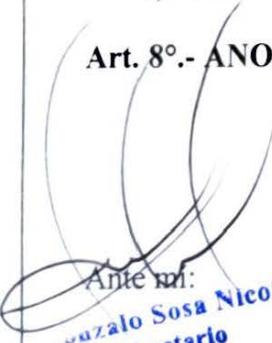
Art. 5°.- DISPONER que las situaciones no previstas en la presente Reglamentación, serán resueltas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, previo informe del Comité de Selección.

Art. 6°.- ENCOMENDAR a la Dirección General de Recursos Humanos a velar por el fiel cumplimiento de la presente Reglamentación.

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

- a) Notificación. Anexo 2
- b) Solicitud de participación y conformidad en el Proceso de Desprecarización. Anexo 3
- c) Nota de no aceptación del Proceso de Desprecarización Laboral. Anexo 4
- d) Declaración Jurada. Anexo 5
- e) MED- Matriz de Evaluación Documental. Anexo 6
- f) MEM- Matriz de Evaluación de Méritos. Anexo 7

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

Ante mí:

Enzo Sosa Nicoli
Secretario



ANEXO 1

REGLAMENTO INTERNO DE SELECCIÓN PARA LA DESPRECARIZACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO CON UN MÍNIMO DE CUATRO AÑOS ININTERRUMPIDOS DE SERVICIO EN RELACION DE DEPENDENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DEL EJERCICIO FISCAL EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

Art. 1º.- OBJETO

El presente reglamento, tiene por objeto establecer el mecanismo para la implementación del Proceso de 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 Proceso de Selección, los cuales quedarán supeditados a la disponibilidad presupuestaria del próximo Ejercicio Fiscal.

Art. 2º.- ALCANCE

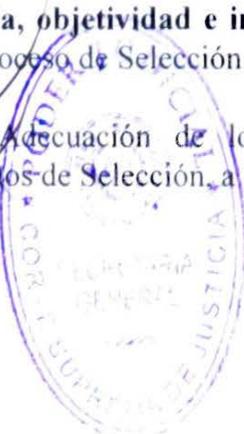
Las disposiciones del presente reglamento, regirán únicamente para el Proceso de Desprecarización del Personal Contratado de la Institución, que cuente como mínimo con 4 años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia al 31 de diciembre del Ejercicio Fiscal en la Corte Suprema de Justicia.

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

Gonzalo Sosa Nicoli
Secretario



CAPITULO II DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

Art. 4°.- El Comité de Selección será la instancia administrativa única de ejecución y responsable de llevar adelante el proceso de Selección. El mismo estará conformado de la siguiente manera:

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

Art. 5°.- CONFORMACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

El Equipo de Selección contará con un Equipo Técnico, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, cuyos integrantes serán propuestos por ésta. Igualmente se podrá convocar a especialistas, si fuere necesario.

CAPITULO III DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITE DE SELECCIÓN

Art. 6°.- ATRIBUCIONES

Son atribuciones del Comité de Selección:

1. Resolver las consideraciones y otras cuestiones relativas al procedimiento de selección de Desprecarización.
2. Las demás funciones que el Comité de Selección estime pertinente para la adecuada evaluación y selección de los postulantes, de conformidad a las normativas vigentes.

Art 7°.- ATRIBUCIONES DEL EQUIPO TÉCNICO:

1. Realizar las evaluaciones establecidas en el presente Reglamento correspondientes a cada etapa.
2. Calificar a los postulantes conforme a la metodología de evaluación, según lo dispuesto en el presente reglamento.
3. Elevar informe de los resultados de las evaluaciones al Comité de Selección.

Gonzalo Sosa Nicol
Secretario



Art.8°.- REQUISITOS PARA LA ADMISION AL PROCESO DE DESPRECARIZACION.

- a) El personal contratado deberá contar con un mínimo de cuatro (4) años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia al 31 de diciembre del Ejercicio Fiscal, en la Corte Suprema de Justicia, incluidos los contratados que fueron nombrados en forma interina y que cuenten con la antigüedad requerida.
- b) No forman parte del presente Reglamento las personas contratadas bajo la modalidad por producto o resultado.
- c) Tener Nacionalidad Paraguaya, o ser Naturalizado.
- d) Estar en pleno goce de los Derechos Civiles.
- e) No haber sido beneficiado por el Programa de Retiro Voluntario.
- f) No haberse acogido al Régimen Jubilatorio.
- g) No registrar Antecedentes Policiales ni Judiciales.
- h) No estar inhabilitado para ocupar cargo en la Función Pública.

**CAPITULO V
DE LA ETAPA DE PRE SELECCIÓN**

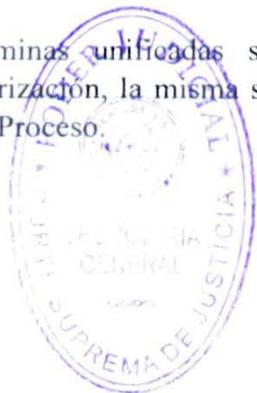
Art. 9°.- A los efectos de la Pre selección, la Dirección General de Recursos Humanos, a través del **Departamento de Nombramientos y Contratos** proveerá al Equipo Técnico, la **nómina del personal contratado** correspondiente a la Capital.

En las Circunscripciones Judiciales del Interior, dicha información proveerá la **Jefatura de Recursos Humanos** con el Visto Bueno del Presidente del Consejo de Administración de la Circunscripción Judicial respectiva, las que deberán estar debidamente foliadas y firmadas por ambos.

Art. 10°.- Las nóminas proveídas por el Departamento de Nombramientos y Contratos y por las Jefaturas de Recursos Humanos de las Circunscripciones Judiciales, serán remitidas al Equipo Técnico de la Dirección General de Recursos Humanos, las que unificadas constituirán la nómina de los posibles desprecarizados.

Art. 11°.- Las nóminas unificadas serán elevadas al Comité de Selección, para su consideración y autorización, la misma se pronunciará por escrito; a fin de proseguir con las siguientes etapas del Proceso.

Gonzalo Sosa Nicolás
Secretario



Art. 12º: El personal contratado incluido en la nómina autorizada por el Comité de Selección para el Proceso de Desprecarización, será notificado personalmente a los efectos de manifestar su aceptación y conformidad o no para participar en dicho proceso.

- a) En el caso de conformidad, deberá presentar la totalidad de las documentaciones requeridas.
- b) En caso negativo, deberá manifestarlo por escrito.
- c) De no darse los casos de los incs. a) o b) el contratado será excluido de la nómina de posibles desprecarizados.

Art. 13º.- DE LA NOTIFICACIÓN:

Al personal contratado con un mínimo de 4 años ininterrumpidos de servicio en la Institución al 31 de diciembre del Ejercicio Fiscal, se le notificará personalmente, comunicándole:

- 1) Que cuenta con los años de servicio requeridos para participar en el Proceso de desprecarización laboral y;
- 2) Manifieste su interés de participar en el proceso de selección, y que deberá acompañar obligatoriamente y en su totalidad, las siguientes documentaciones:
 - a) Notificación.
 - b) Solicitud de participación y conformidad dirigida al Presidente de la Corte Suprema de Justicia.
 - c) Declaración jurada de no ser jubilado, ni haber hecho uso de la opción del retiro voluntario, ni estar inhabilitado para ocupar un cargo público.
 - d) Antecedente Policial (original, vigente y firmado por el interesado).
 - e) Antecedente Judicial. (original y vigente).
 - f) Copia de Cédula de Identidad vigente, autenticada por Escribanía, la vencida deberá adjuntar constancia de renovación. (copia autenticada por Escribanía)
 - g) Documentos que avalen su escolaridad (copia autenticada por Escribanía).

Art. 14º.- La solicitud de participación y conformidad y las documentaciones requeridas en el artículo anterior deberán ser presentadas en un plazo no mayor a 5(cinco) días hábiles, a ser contados a partir del día siguiente de la notificación, igual trámite deberá darse para la nota de no aceptación.

Art. 15º.- Las Notificaciones se realizarán de la siguiente manera:

Gonzalo Sosa
Secretario

- a) **En la Circunscripción Judicial de la Capital:** Será realizada por la **División de Notificaciones** de la Dirección de Administración de Personal.

7 de 16

- b) En las Circunscripciones Judiciales del Interior:** Será realizada por la **Jefatura de Recursos Humanos.**

Art. 16°.- Las documentaciones requeridas en el Art 14) de la presente Resolución, deberán ser presentadas:

- a) En la Capital:** en el Departamento de Nombramientos y Contratos dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos.
- b) En las Circunscripciones Judiciales del Interior:** en las Jefaturas de Recursos Humanos respectivas, las que a su vez remitirán al área de Nexo de Circunscripciones dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, con la nómina y el detalle de la documentación, conforme al calendario que se establecerá para el efecto.

Art. 17°.- El Equipo Técnico informará al Comité de Selección, la nómina del Personal Contratado debidamente notificado, a los efectos de su participación en el Proceso de Desprecarización Laboral.

CAPITULO VII DE LAS ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Art. 18°.- La evaluación documental será realizada por el Equipo Técnico, a partir de la **Matriz de Evaluación Documental (MED) Anexo 6.**

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

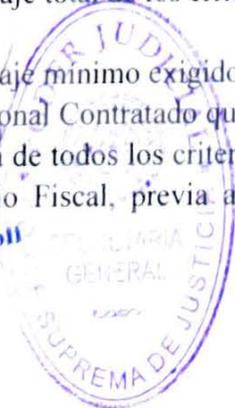
EVALUACION DE MÉRITOS

Art. 19°.- La evaluación de méritos será realizada por el Equipo Técnico a los postulantes admitidos, con la **Matriz de Evaluación de Méritos (MEM) Anexo 7.**

Art. 20°.- NORMAS GENERALES

- a)** Los postulantes que fueren admitidos en la Etapa de Evaluación Documental, continuarán en las siguientes etapas del proceso de desprecarización laboral.
- 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 nuevamente contratado para el próximo Ejercicio Fiscal, previa actualización y verificación de datos; conforme a la

Gonzalo Sosa Nicolli
Secretario





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, mediante 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 el mínimo exigido de 60 puntos o más, en orden de mérito, para los fines pertinentes.

**CAPITULO VIII
MÉTODO DE SELECCIÓN.**

Art. 21º.- El Método de Selección será por orden de méritos, es decir, se tendrán en cuenta los puntajes totales que hayan logrado los postulantes y sujeto a la cantidad de los cargos en el Anexo de Personal, de mayor a menor y de conformidad al Art. 4º) de la Resolución que aprueba el Reglamento Interno de Selección para el Proceso de Desprecarización Laboral.

CAPITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS POSTULANTES Y CAUSALES DE EXCLUSION.

Art. 22º.- OBLIGACIONES

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

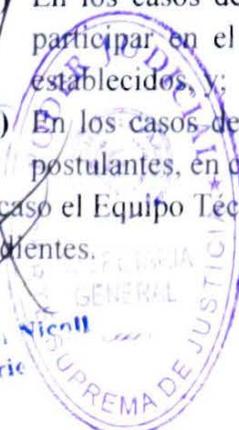
- a) Conocer el presente reglamento.
- b) Postularse por medios y plazos establecidos para el efecto.
- c) Presentar la totalidad de la documentación requerida en el Art. 13) de la presente reglamentación.
- d) Realizar denuncias ante al Comité de Selección, en los casos de detectar irregularidades en el proceso.

Art. 23º.- EXCLUSIÓN:

- 1) En los casos de omisión de conformidad y aceptación o no aceptación de participar en el Proceso de Desprecarización Laboral, en tiempo y forma establecidos, y;
- 2) En los casos de comprobarse intento de fraude por parte de alguno de los postulantes, en cualquier etapa del proceso.

En este último caso el Equipo Técnico elevará al Comité de Selección los antecedentes para los fines correspondientes.

Gonzalo Soes Nikoll
Secretario





CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES

Art. 24°.- Culminada la etapa de evaluación, el Equipo Técnico elevará a consideración del Comité de Selección el informe final, respecto a la nómina del Personal Contratado evaluado y calificado en el Proceso de Desprecarización Laboral.

Art. 25°.- El Comité de Selección, delegará a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Dirección General de Administración y Finanzas, la tarea de adecuación del Anexo del Personal en el Anteproyecto de Presupuesto del siguiente Ejercicio Fiscal, para la creación de los cargos necesarios conforme los resultados del Proceso de Selección y Evaluación del Personal Contratado a ser Desprecarizado.

Art. 26°.- 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 a los efectos jubilatorios.

Gonzalo Sosa Nicotri
Secretario

