

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL

RESOLUCIÓN TSJE N° 12 /2021

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL, VERSIÓN 1 DE LA JUSTICIA ELECTORAL, ACORDE CON LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS 2015.-----

Asunción, 2 de febrero de 2021

VISTO: el anteproyecto de Políticas de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral, elaborado por la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección del MECIP, acorde con la Norma de Requisitos Mínimos 2015; y-----

CONSIDERANDO:

QUE, la Ley N° 635/95, "Que reglamenta la Justicia Electoral", en el artículo 1° establece: La Justicia Electoral goza de autarquía administrativa y autonomía jurisdiccional dentro de los límites establecidos en la presente Ley" y el artículo 6°, expresa, entre otros, lo siguiente: "Son deberes y atribuciones del Tribunal Superior de Justicia Electoral: a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las Leyes; u) Adoptar las providencias requeridas para el cumplimiento de las finalidades que le asignan esta Ley y el Código Electoral; v) "Elaborar los reglamentos que regulen su funcionamiento y los demás que sean necesarios para el cumplimiento de las Ley Electoral".-----

QUE, la Resolución de la C.G.R. N° 377, emanada de la Contraloría General de la República, adopta como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno, MECIP:2015.-----

QUE, por Resolución TSJE N° 44/2019., se adopta la "Norma de Requisitos Mínimos Para Sistemas de Control Interno" en la Justicia Electoral y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación en la institución.-----

QUE, la Resolución Presidencia N° 146/2020, "Define y aprueba la Política de Control Interno de la Justicia Electoral como marco de referencia para la configuración de los demás componentes y principios del control interno en la institución".-----

QUE, el Código de Buen Gobierno vigente, establece en el capítulo 2do, sobre las Políticas de Gestión del Recurso Humano, su "Compromiso con la protección y desarrollo del Talento Humano", en su artículo 15°, "La Justicia Electoral se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales garantizando la justicia, equidad, ...//...



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay



Certifico que esta Fotocopia
es copia fiel del original

Abg. Luis F. Cabrera R.
Secretario General



CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N° 12 /2021

...///...imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Además, fomentara la profesionalización y capacitación de sus funcionarios a fin de lograr el capital humano requerido para el logro de los objetivos de la institución y del país, teniendo presente los objetivos de desarrollo sostenible que compete a su accionar.-----

QUE, las Políticas de Gestión del Talento Humano son fundamentales para el control interno de la institución, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por personas, siendo los funcionarios quienes hacen efectivo el control y garantizan las condiciones básicas para el logro de los objetivos de la Justicia Electoral, de acuerdo a la normativa legal vigente.-----

QUE, es necesario establecer formalmente la Política General y las Políticas de Gestión del Talento Humano en la Institución, que constituyan las directrices, lineamientos y orientación en la gestión y administración de los Recursos Humanos de la Justicia Electoral.-----

POR TANTO, y conforme a la Constitución Nacional y a la disposiciones legales precedentes, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL**.-----

RESUELVE:

1) **APROBAR** las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral, elaboradas por la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección del MECIP, de conformidad con la Norma de Requisitos Mínimos 2015, obrantes en el Anexo I, que forma parte íntegra de la presente Resolución.-----

2) **ENCOMENDAR** a la Dirección del MECIP, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos, arbitrar los mecanismos para la revisión de las Políticas de Gestión del Talento Humano, en un plazo no mayor de (2) años, o con anterioridad en caso de que la Institución estime conveniente, a fin de que permanezcan pertinentes y apropiadas.-----

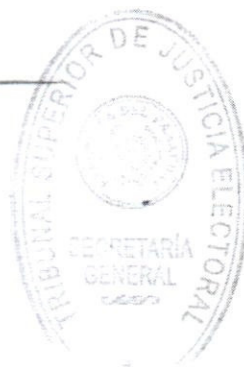
3) **DISPONER** la vigencia a partir del mes de febrero de 2021 y encomendar a la Dirección del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP), conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos, la difusión y el seguimiento a la implementación efectiva de las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral.-----

4) **ARBITRAR** las medidas administrativas para que la Auditoria Interna proceda a evaluar la efectiva implementación de las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral al cierre de cada ejercicio fiscal.-----

5) **COMUNICAR**, a quien corresponda y cumplido, archivar.-----



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay



CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N° 12/2021

ANEXO I

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA JUSTICIA ELECTORAL

• **POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN**

La Justicia Electoral incorpora dentro de la política de Gestión de Desarrollo de Talento Humano la planificación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo, considerando el plan operativo institucional y el presupuesto anual aprobado, para garantizar la eficiencia y eficacia del proceso del talento humano, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales, respetando la autarquía institucional así como el principio de mutuo control en la integración del plantel de personal.

• **POLÍTICAS DE SELECCIÓN**

La Justicia Electoral goza de Autarquía Administrativa y Autonomía Jurisdiccional dentro de los límites establecidos en la Ley N° 635/1995. El artículo 6 señala como algunas de las Atribuciones del Tribunal Superior de la Justicia Electoral, las siguientes: “inc. g) Ejercer la Superintendencia con potestad disciplinaria sobre toda la organización electoral de la república” ; inc. w) designar a los demás funcionarios judiciales y administrativos dependientes de la Justicia Electoral y removerlos de conformidad con el Estatuto del Funcionario Público”. Esto significa, que la Ley no sólo supedita a la Justicia Electoral la administración de sus recursos financieros, sino también la relativa a la organización de sus recursos humanos. Esta facultad también comprende la capacidad de administrar recursos humanos, nombrar a sus funcionarios, en su caso removerlos y demás competencias para aplicar sanciones disciplinarias, esto teniendo en cuenta el Régimen Sumarial Institucional, vigente.

Atendiendo a su rol constitucional, y a la naturaleza de sus funciones; basados en el principio de mutuo control establecido en el artículo 87 de la Ley N° 635/1995, y acorde a los objetivos y necesidades institucionales, el Tribunal Superior de Justicia Electoral, designa el personal permanente y transitorio, conforme a la necesidad de servicio en cumplimiento de la misión institucional. Al respecto, la institución cuenta con el ACUERDO Y SENTENCIA N° 1347, DE FECHA 18 DE OCTUBRE DE 2013, dictada por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a la acción planteada por el Tribunal Superior de Justicia Electoral en contra del artículo 1 y a otros de la Ley 1626/2000 “De la Función Pública” y que declaran su inaplicabilidad en relación a la Institución, atendiendo, entre otros fundamentos, que la Ley N° 635/95, reafirma el carácter autónomo del órgano tanto en lo administrativo como en lo jurisdiccional y que la misma no sólo supedita a la Justicia Electoral la administración de sus recursos financieros, sino también la organización de sus recursos humanos, lo cual comprende la capacidad de administrarlos, nombrarlos y, en su caso, removerlos, además de las competencias para aplicar sanciones disciplinarias.



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N° 12 /2021

Por lo tanto, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 635/1995, en concordancia con la Acción de Inconstitucionalidad señalada y en base al principio de mutuo control se realiza la selección de personal para cumplir funciones, ya sea como personal permanente o contratado, quienes deben cumplir con los siguientes requisitos: ser de nacionalidad paraguaya; contar con la mayoría de edad o ajustarse a las excepciones establecidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia y el Código Laboral; justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las leyes; presentar certificados de antecedentes judiciales y policiales; poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante los mecanismos de evaluación establecidos por la Dirección de Recursos Humanos.

Igualmente, existe una etapa previa a la selección donde se realiza un diagnóstico de los requerimientos de personal según vacancias disponibles y conforme al presupuesto aprobado y las necesidades detectadas para la Justicia Electoral. Asimismo, se realizan las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.

• POLÍTICAS DE INDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, es el área encargada de socializar a los funcionarios recientemente vinculados, con la MISIÓN y VISIÓN de la Institución, así como el organigrama general y específico, reglamentos, Código de Ética, Código de Buen Gobierno y los demás vigentes. La misma, es responsable de gestionar las acciones, a fin de que el funcionario permanente y transitorio, acorde al perfil de cada uno, pueda adaptarse para la consecución de los planes y metas del área específica para cual fue asignado, y así colaborar en el logro de los objetivos de la Institución.

Así también, se asegura de que los funcionarios conozcan el marco legal y normativo vigente, procurando generar conciencia, en cuanto a los derechos y obligaciones de los mismos.

• POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, periódicamente reforzará la integración de los funcionarios, a través de un proceso que propicie el sentido de pertenencia, con el objetivo de enfocar sus esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos institucionales. La Justicia Electoral desarrollará un programa que involucre a todos los funcionarios que necesiten adaptaciones, ya sea estas, a nuevas áreas, trabajos y funciones, para así, alcanzar los niveles de productividad deseados; lo socializará y actualizará, de manera a que entren a formar parte del nuevo proceso.



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N° 12 /2021

• POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para el logro de los objetivos, la Dirección de Recursos Humanos, identificará los funcionarios que necesiten nuevos conocimientos y habilidades para la ejecución óptima de las tareas que le fueran encomendadas, buscando siempre la racionalización del talento humano y potenciar el personal con el que cuenta la institución. Al respecto, conjuntamente el CIDEE diseñará planes de formación, cursos, talleres, foros, conferencias, etc., relacionadas con el conocimiento de las normativas electorales y los procesos afines, dotando al plantel de funcionarios de las capacidades que demanden los fines de la institución.

• POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En cuanto a la evaluación de desempeño, la Dirección de Recursos Humanos trabajará de forma mancomunada con las demás direcciones, áreas y dependencias, a fin de asegurarse de que el funcionario cumpla a cabalidad con las tareas que le fueran encomendadas; identificando los posibles desajustes que podrían darse, implementando, si fuese necesario, los planes de reinducción, capacitación, y otros; velando siempre por la consecución de los objetivos.

• POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN

Con el propósito de contar con funcionarios cada vez más competentes, idóneos y motivados en el desarrollo de sus funciones; la Justicia Electoral desarrollará procesos que permitan establecer compensaciones justas y equitativas teniendo en cuenta los perfiles, formación y capacitación, desempeño adecuado en sus funciones, responsabilidad y eficiencia a fin de determinar los niveles de remuneración e incentivos de sus funcionarios públicos, acorde con las disposiciones presupuestarias y los créditos asignados a la Institución que puedan destinarse a tales efectos.

La Dirección de Recursos Humanos aplicará políticas de compensación de horas extraordinarias, adicionales o días inhábiles trabajados a través de la concesión de días libres, acorde con los procedimientos establecidos para el efecto.

• POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

La Institución promoverá el bienestar integral de los funcionarios de la Justicia Electoral, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral desarrollando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónico, saludable e ideales para obtener los mejores resultados teniendo un impacto significativo en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la institución.

Las políticas de bienestar social serán implementadas a través de la Dirección de Bienestar Social y Desarrollo Personal. A tal efecto, contará con programas de prevención de enfermedades y riesgos laborales, promoción de la salud, mediante la Clínica Médica.



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N° 12 /2021

Igualmente, se encuentra a su cargo el Instituto de Educación Inicial Semillita, para cuyo acceso se deben garantizar condiciones igualitarias a todos los funcionarios permanentes.

Asimismo, deberá realizar periódicamente el seguimiento y la evaluación, formación para el logro de los propósitos, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos.

• POLÍTICAS DE JUBILACIÓN O RETIRO DE LOS FUNCIONARIOS

La institución acompañará, conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal en vigencia y a la normativa sobre la materia referente a la desvinculación laboral y a la jubilación del funcionario. Los objetivos son brindar al funcionario estabilidad financiera en reconocimiento a sus años de servicio a la institución; tanto en el aspecto administrativo, como en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del trabajador y su familia. Para el efecto, la Justicia Electoral se ajustará a las disposiciones establecidas en la normativa vigente.

La Justicia Electoral podrá elaborar planes que contribuyan a una actitud positiva, de reconocimiento y agradecimiento al trabajo y servicios prestados a los funcionarios que vayan accediendo a la jubilación o retiro.

La Dirección de Bienestar Social y Desarrollo Personal, realizará el seguimiento de los trámites de jubilación o retiro ante las autoridades competentes.



Justicia Electoral
CUSTODIO DE LA VOLUNTAD POPULAR
República del Paraguay