

Foro:
**“La Función Pública en los
Gobiernos Departamentales y Locales”**

**ASPECTOS JURÍDICOS Y
PRINCIPALES NORMATIVAS APLICABLES***

**Caacupé – Cordillera
Miércoles 20 de mayo de 2009**

***por Juan Carlos Boggino, consultor legal de la SFP**

Disposiciones constitucionales aplicables a la función pública

- El Estado debe garantizar a todos los habitantes de la República el derecho de acceder a funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad (Art. 46).
- Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos (Art. 101).
- Los funcionarios gozan de los derechos establecidos en la Constitución en la sección de derechos laborales (estabilidad, libertad sindical, derecho de huelga y paro, convenios colectivos, retribución digna del trabajo, no discriminación) en un régimen uniforme para las distintas carreras, dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos (Art. 102).

Disposiciones constitucionales aplicables a la función pública

- Los funcionarios públicos tienen la obligación de prestar declaración jurada de bienes y rentas dentro de los quince días de haber tomado posesión de su cargo, y en igual término al cesar el mismo (Art. 104).
- Ninguna persona podrá percibir como funcionario más de una remuneración simultáneamente, con excepción de la docencia (Art. 105).
- En casos de trasgresiones, delitos o faltas que cometiesen en el desempeño de sus funcionarios, los funcionarios son personalmente responsables. El Estado tiene el derecho de repetir el pago de lo que abonare en tal concepto (Art. 106).

Disposiciones constitucionales aplicables a la función pública

- Política y administrativamente, el territorio nacional se divide en departamentos, municipios y distritos, los cuales gozan de autonomía política, administrativa y normativa para la gestión de sus intereses dentro los límites de la Constitución y las leyes (Art. 156).
- El gobierno de cada departamento es ejercido por un Gobernador y por una Junta Departamental. El Gobernador representa al Poder Ejecutivo en la ejecución de la política nacional (Art. 161).
- Las Municipalidades son los órganos de gobierno local que dentro de su competencia y con arreglo a la ley tienen autonomía política, administrativa y normativa (Art. 166).

Régimen normativo básico aplicable a la función pública

- Constitución de la República del Paraguay
- Ley N° 1.294/1987 *Orgánica Municipal* (art. 237)
- Ley N° 426/1994 *Carta Orgánica Departamental* (art. 9)
- Ley N° 1.626/2000 *De la Función Pública* (art. 1º)
- Ley N° 508/1994 *De la Negociación Colectiva en el Sector Público*
- Ley N° 1.542/2000 *Que establece el procedimiento para la calificación de la huelga*
- Ley N° 2777/2005 *Que prohíbe el nepotismo en la función pública.*
- Decreto N° 17.781/2002 *Por el cual se reglamenta el Capítulo XI del Sumario Administrativo de la Ley N° 1626/00*
- *Leyes del Presupuesto General de la Nación y sus decretos reglamentarios*

Aplicación de la Ley 1.626/2000 al régimen del personal de las Gobernaciones y Municipalidades

- Ley 1.294/1987 *Orgánica Municipal* (art. 237): *El régimen del personal municipal se regirá por un estatuto que contemplará lo relativo a la carrera administrativa, incorporación, derechos y obligaciones, estabilidad, promoción, régimen disciplinario y terminación de funciones.*
- Ley N° 426/1994 *Orgánica Departamental* (art. 9°): *Los funcionarios y empleados del Gobierno Departamental son funcionarios públicos para todos los efectos legales.*
- Ley N° 1.626/2000 *De la Función Pública* (art. 1°): *Esta ley tiene por objeto regular la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal de confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades....*

Algunas funciones atribuidas a la Secretaría de la Función Pública por la Ley N° 1.626/2000

- La SFP ejerce una función orientadora y de asesoramiento técnico a las gobernaciones y municipalidades. El artículo 96, inciso f), de la Ley N° 1626 establece que una de las funciones de la SFP es *“...asesorar a la Administración Central, entes descentralizados, gobiernos departamentales y municipales, acerca de la política sobre recursos humanos a ser implementada”*.
- La SFP también se encuentra facultada para solicitar a las municipalidades y gobernaciones informes y documentos acerca de las políticas de gestión de sus recursos humanos. Esto se encuentra previsto en el artículo 96 inciso m) de la Ley N° 1626, según el cual la SFP tiene atribuciones *“para recabar los informes necesarios para el cumplimiento de sus fines, de todas las reparticiones públicas”*.

Clasificación del personal de las Gobernaciones y Municipalidades, de acuerdo a la Ley N° 1.626

- Funcionarios o empleados públicos (art. 4º)
- Personal contratado (art. 5º)
- Personal del servicio auxiliar (art. 6º)
- Cargos de confianza (art. 8º)

Funcionarios públicos departamentales o municipales

- Son designados para desempeñar funciones permanentes correspondientes a un cargo presupuestado en el Anexo de Personal del Presupuesto General de la Municipalidad o de la Gobernación.
- Integran la carrera de la función pública.
- Sólo pueden ser designados previo concurso público de oposición.
- Sus obligaciones están contempladas en la Constitución, en la Ley N° 1.626 y en los manuales de funciones y otros instrumentos normativos municipales o departamentales.
- Sus derechos están contemplados en la Constitución, en la Ley N° 1626 y en los contratos colectivos (si los hubiere).
- Los pagos de sus sueldos deben ser imputados a los cargos y categorías en los cuales fueron nombrados y que deben estar previstos en el Anexo de Personal del Presupuesto.

Personal contratado de las municipalidades y gobernaciones

- Es el que presta servicios o ejecuta una obra para la gobernación o la municipalidad en virtud de un contrato por tiempo determinado.
- Desempeña tareas de carácter temporal (ejemplo: servicios profesionales especializados; para combatir brotes epidémicos; para realizar censos, encuestas; en situaciones de emergencias).
- Proceso de selección: concurso de méritos, salvo casos de brotes epidémicos y emergencias públicas, supuestos en los cuales puede contratarse directamente.
- Derechos y obligaciones: están contemplados en el Código Civil y en los respectivos contratos.
- Los pagos de remuneraciones se imputan en el rubro personal contratado (140 del clasificador: honorarios, contratación del personal técnico, etc.).
- Terminación de funciones: Código Civil y contrato.

Personal del servicio auxiliar

- Personal nombrado para funciones auxiliares (choferes, ascensoristas, limpiadores, ordenanzas, etc.).
- Procedimiento de nombramiento debe establecerse en el reglamento interno de la municipalidad o de la gobernación.
- Los pagos de sueldo se imputan al rubro “jornales” (144 del Clasificador Presupuestario).
- Sus derechos y obligaciones están contemplados en el Código Laboral, en los respectivos contratos y en los reglamentos internos de la institución.
- Terminación de funciones: según Código Laboral

Cargos de confianza

- Son cargos sujetos a libre disposición.
- Solo pueden ser considerados como “cargos de confianza” los establecidos expresa y taxativamente en la norma legal (Ley N° 1.626, art. 8°).
- Quienes ocupen tales cargos pueden ser removidos libremente por la máxima autoridad de la gobernación o municipalidad, pero cuando dicho cargo sea ocupado por funcionarios con estabilidad, éstos puede optar por volver a las funciones que cumplía con anterioridad o recibir la indemnización prevista en la ley.
- Resolución SFP N° 338/2007 aprueba reglamentos para la selección y promoción de funcionarios municipales y reglamenta cargos administrativos municipales que pueden ser considerados como “de confianza”

Régimen jurídico de los funcionarios o empleados públicos

SISTEMA DE SELECCIÓN: CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN

- Procedimiento técnico de selección basado en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes.
- Destinado a medir conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato.
- Expresado en valores cuantificables y comparables.
- Conforme al reglamento general preparado por la Secretaría de la Función Pública y aprobado por el Poder Ejecutivo: **Resolución SFP N° 50/2008 para los funcionarios de las gobernaciones**, y **Resolución N° 334/2007 para los funcionarios municipales**.
- No es obligatorio pero puede ser utilizado para los “cargos de confianza”. Tampoco es obligatorio para la designación del “personal del servicio auxiliar”.

Régimen jurídico de los funcionarios o empleados públicos

SISTEMA DE PROMOCIÓN: CONCURSO DE OPOSICIÓN:

- En base a las calificaciones obtenidas, méritos y aptitudes y notoria honorabilidad.
- Comprobados mediante evaluaciones periódicas con la frecuencia que establezca la SFP
- Conforme al reglamento general preparado por la Secretaría de la Función Pública y aprobado por el Poder Ejecutivo: **Resolución SFP N° 50/2008 para los funcionarios de las gobernaciones**, y **Resolución N° 334/2007 para los funcionarios municipales**.
- No es aplicable a los “cargos de confianza” ni para la designación del “personal del servicio auxiliar”

Reglamentaciones dictadas por la SFP para selección y promoción del personal

Resolución SFP N° 50/2008 (Administración Central y Descentralizada del Estado)

Establece el Reglamento General del Sistema de Selección para el ingreso
Y promoción en la Función Pública mediante concursos públicos de oposición.

Alcance

- Aplicación obligatoria en todos los OEE, para la selección y el nombramiento de **todos los funcionarios que accedan a cargos vacantes, EXCEPTO:**
 - cargos de confianza,
 - personal del servicio auxiliar (Reglamento Interno)
- Para la selección del personal a ser contratado temporalmente para los casos previstos en los incisos b) y d) del art. 25º de la Ley N° 1626/2000;

Objetivo de la Reglamentación

Resolución SFP N° 50/2008

Establecer las bases
generales de un
mecanismo adecuado

Para seleccionar el
candidato/a mas idóneo/a
para un cargo vacante de
una terna en base al
merito/habilidades/destrez
a/actitudes

En la búsqueda de la
optimización y
profesionalización de los
RRHH del Estado.

Resolución SFP N° 50/2008





Camino hacia
Servicios Públicos de Excelencia

Conformación de la Comisión de Selección

- Un/a representante de la máxima autoridad institucional del Organismo o Entidad del Estado que realiza el concurso
- El/la superior inmediato/a del área donde se produjo la vacancia
- El/la responsable de la Dirección de Recursos Humanos
- Un representante de los funcionarios públicos, en carácter de observador

Resolución SFP N° 50/2008

Funciones de la Comisión de Selección:

1. Formular sugerencias relativas al proceso
2. Elaborar el perfil del cargo y la matriz de evaluación, y ponerlos a consideración de la SFP
3. Aplicar el presente reglamento
4. Realizar la supervisión general del proceso
5. Atender las consultas presentadas por los postulantes y adoptar posiciones al respecto
6. Gestionar los recursos financieros y logísticos
7. Requerir informaciones declaradas por los postulantes a instituciones públicas, privadas y ONGs
8. Las demás funciones que la comisión estime pertinente

Requisitos para participar de los Concursos Públicos de Oposición para el acceso a la función pública

1. Tener nacionalidad paraguaya
2. Contar con la mayoría de edad
3. Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la CN y otras leyes
4. Poseer idoneidad y capacidad para el ejercicio del cargo
5. Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos
6. Presentar antecedentes judiciales y policiales
7. No registrar antecedentes de mal desempeño en la función pública
8. No haber sido beneficiario del PRG
9. No haberse acogido al régimen jubilatorio (excepción docentes y la investigación científica)

- **Otros aspectos de la Reglamentación dispuesta por la Resolución SFP N° 50/2008:**
- Reserva de la identidad de postulantes al momento de las evaluaciones
- Permanencia del funcionario público en el plantel de la carrera administrativa
- Aplicación de la presente resolución a los procesos de contratación temporal de personas físicas
- Asesoramiento por parte de la Unidad Técnica de Apoyo a los Concursos

Reglamentaciones dictadas por la SFP para selección y promoción del personal

Resolución SFP N° 338/2007 (Municipalidades)

Aprueba los reglamentos que deben ser utilizados como guía para la implementación del sistema de selección para el ingreso a la función pública y promoción de funcionarios municipales y la normativa que delimita los cargos de confianza en los Gobiernos Locales

Alcance

- Aplicación voluntaria o modelo básico de reglamentación de los artículos 12, 13, 15 y 35 de la Ley N° 1.626/2000 al nivel de las administraciones municipales, para la selección y el nombramiento, así como la promoción de **todos los funcionarios que accedan a cargos vacantes, EXCEPTO:**
 - los cargos de confianza,
 - el personal contratado y el personal del servicio auxiliar (debe dictarse otro reglamento interno para el efecto)

Resolución SFP N° 338/2007 (Municipalidades)

- **Reglamento modelo del Sistema de Selección para el Ingreso a la Función Pública Municipal y la Promoción de Funcionarios Municipales**
 - Órganos del proceso de selección
 - Sistema de información del proceso de selección
 - Procedimiento de selección
 - Resolución de nombramiento o promoción
- **Reglamento modelo que determina los Cargos de Confianza**
 - Determina cuáles son los cargos de confianza
 - Establece que estos cargos no deben ser concursados
 - Establece cuáles son y cómo se ocupan los “cargos de carrera”
 - Reglamenta cómo asignan los cargos de carrera antes y después del cese del ejercicio de una función en un cargo de confianza.

FIN DE LA PRESENTACIÓN
Muchas gracias por su atención