

GUÍA DE PREGUNTAS FRECUENTES

POLÍTICA DE DESPRECARIZACIÓN LABORAL

LEY Nº 5554

Artículo 51. 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 cuatro años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia con el mismo Organismo o Entidad del Estado sujeto a la aplicación de Ley Nº 1626/2000 “De la Función Pública”

Artículo 52. 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 Nº 1535/1999 “DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO”.

DECRETO Nº 4774

DESPRECARIZACIÓN LABORAL

Reglamentación Artículo 51 y 52, Ley Nº 5554/16

Art. 82.- Los OEE dispondrán conjuntamente con la Secretaría de la Función Pública el proceso de Concurso Interno Institucional para la Desprecarización Laboral que deberá llevarse a cabo dentro del primer semestre de 2016 para aquellos contratados que reúnan los cuatro años de vinculación ininterrumpida en relación de dependencia con el mismo OEE, conforme a las condiciones establecidas en el Artículo 51 de la Ley de PGN 2016.

Art. 83.- Los procesos de desprecarización se llevarán adelante bajo la modalidad de Concurso Interno Institucional respetando todas las etapas de evaluación previstas en el Decreto Nº 3857/2015, debiendo la SFP reglamentar dentro de los 30 primeros días del año las adecuaciones necesarias y los parámetros para aplicar desprecarización a los contratados ininterrumpidos con por lo menos 4 años de vinculación con una misma OEE. Queda prohibido cualquier proceso de desprecarización sin concurso.

Art. 84.- La Secretaría de la Función Pública (SFP) acompañará y fiscalizará el cumplimiento de los procesos de Desprecarización Laboral que planteen los OEE mediante procesos de Concursos de Oposición (Concursos Internos Institucionales) conforme a los criterios técnicos que serán elaborados

y comunicados a más tardar a los OEE el último día hábil del mes de Enero de 2016, de conformidad con el Artículo 51 de la Ley de PGN 2016 así como en el Artículo 14 de la Ley N°1626/2000 “De la Función Pública”, cuidando los derechos de los trabajadores contratados y el debido proceso de certificación de antigüedad por vínculos ininterrumpidos de prestación de servicios en el mismo OEE.

Resolución SFP N° 075/16 "Que establece el Reglamento General de Selección para la Desprecarización del Personal contratado que realiza funciones en relación de dependencia en la Función Pública para el Ejercicio Fiscal 2016"

La Secretaría de la Función Pública (SFP), presenta la guía de preguntas frecuentes sobre la Política de Desprecarización Laboral.

1. ¿Qué es la precarización en el empleo público?

Es la continua recontractación de personas por duración indeterminada, subsistiendo las causas que motivaron la contratación inicial, este último de duración que no podría exceder los doce meses, conforme al artículo 26 de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”.

La precarización en el empleo público va en contra de los Derechos Humanos de los trabajadores al privarles de varios derechos laborales y beneficios de quienes ocupan cargos permanentes en la Administración Pública, por citar algunos ejemplos: jubilaciones, vacaciones remuneradas y capacitación.

La precarización es considerada una mala práctica de mantener bajo el régimen de contratación temporaria a personas que realizan las mismas tareas que un funcionario permanente, que ha precarizado la situación del empleo público por décadas, privando al trabajador de la protección social y estabilidad laboral.

2. ¿Qué es la desprecarización del personal contratado?

Es la incorporación del personal contratado como funcionario permanente mediante un proceso de selección o Concurso Interno Institucional (CII), conforme a los criterios establecidos en las normativas.

3. ¿En qué consiste la Política de Desprecarización Laboral?

La Política de Desprecarización Laboral es impulsada por el Poder Ejecutivo con autorización del Poder Legislativo, y consiste en otorgar la estabilidad laboral y la protección legal del personal contratado, mediante un proceso de selección que le permitirá formar parte del plantel permanente en la institución pública donde viene prestando servicio. Las personas contratadas serán evaluadas en cuanto a su desempeño y sus méritos, los cuales son criterios orientadores del acceso, la carrera y de las demás políticas de recursos humanos en el ámbito público.

4. ¿Cuál es la normativa que permite realizar el proceso de desprecarización?

El Poder Legislativo ha dispuesto la implementación gradual de la Política de Desprecarización Laboral en los artículos 51 y 52 de la Ley N° 5554/2016, “Que aprueba el Presupuesto General de la

Nación para el Ejercicio Fiscal 2016”; a su vez el Poder Ejecutivo reglamentó mediante los artículos 82 al 87 del Decreto N° 4774/2016 varios aspectos sobre el mismo, y finalmente la Secretaría de la Función Pública emitió la Resolución SFP N° 75/16, con la cual establece el procedimiento a ser aplicado en los procesos de selección.

5. ¿Desde cuándo se computan los 4 años ininterrumpidos?

La Ley N° 5554/2016 de Presupuesto General de la Nación 2016 fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 5 de enero de 2016, y en su artículo 51 se estableció que el plazo mínimo para ser sujeto de la desprecarización es de 4 años ininterrumpidos, por tanto computados desde el mes de Enero/2012.

6. ¿A quiénes se aplica la desprecarización laboral?

Se aplica solamente a aquellas personas que se encuentran bajo el régimen de contratación temporaria (**Sub Grupo del Objeto del Gasto 140: Personal Contratado**), ejerciendo funciones de carácter permanente y en relación de dependencia, con al menos cuatro (4) años ininterrumpidos de prestación de servicios en el mismo Organismo o Entidad del Estado, cumplidos a la fecha de promulgación de la Ley N° 5554/16.

4 AÑOS ININTERRUMPIDOS: La ley NO da lugar a ninguna excepción. Esto quiere decir que el candidato o candidata a la Desprecarización NO debe tener ni un solo día de desvinculación y/o interrupción, por NINGÚN MOTIVO en los cuatro (4) años estipulados por la Ley N° 5554/16, esto equivale a 48 meses continuos de contratación.

7. ¿A quiénes NO se aplica la Desprecarización Laboral?

NO se aplica a aquellas personas que se encuentren bajo el régimen de contratación temporal por producto. Tampoco se aplica a las personas que hayan sido contratadas por distintas instituciones durante los últimos cuatro (4) años, o que a la fecha se hallaren desvinculadas de las instituciones públicas.

Las personas que tuvieron interrupciones o discontinuidad en sus contratos en el plazo de los últimos 4 años, no son sujetos de la desprecarización. Entiéndase además que personas que fueron contratadas entre Febrero 2012 y hasta la fecha, no pueden formar parte de la desprecarización laboral.

Tampoco pueden iniciar procesos de desprecarización laboral aquellas instituciones públicas que no se rigen por la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, o tienen Acción de Inconstitucional (A.I.) o Acuerdos y Sentencias de la inaplicabilidad de dicha ley en sus instituciones.

8. ¿Por qué no se aplica a contratos por producto?

NO se incluyen a los contratados por producto porque la situación de precarización laboral afecta a los contratados por unidad de tiempo, quienes se encuentran en relación de dependencia con la Administración Pública, muchos de ellos en puestos de trabajo de naturaleza inicialmente reservado para funcionarios permanentes, pero sin contar con los mismos derechos sociales ni laborales.

La contratación por producto implica la ejecución de Términos de Referencia (TdR) que una vez cumplidos conlleva la desvinculación de las personas.

9. ¿Cómo se aplicará la lista de elegibles?

La lista de elegibles se aplicará entre quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos requeridos en la matriz de evaluación para considerarlos aprobados, y que no hayan sido adjudicados a un puesto permanente, en caso de que la persona adjudicada quede desvinculada o que se genere una nueva vacancia durante el mismo periodo fiscal en que se aplique la política de desprecarización, salvo que la Ley de Presupuesto 2017 permita realizar nombramientos.

10. ¿Desprecarización es lo mismo que nombramiento?

El resultado de un proceso de selección en el marco de esta Política de Desprecarización Laboral es el **NOMBRAMIENTO**.

11. ¿Cuáles son los cargos a utilizarse para un concurso de desprecarización?

Los puestos en concursos deberán ser resultados de análisis técnicos de la situación de dotación de personal de cada institución y de la prioridad que tengan.

Estos son: cargos de auxiliares, asistentes (estos dos primeros por lo general están en el Objeto del Gasto 144: Jornales), técnicos (OG 141) y profesionales (OG 145).

NO SE INCLUYEN EN LA DESPRECARIZACIÓN LOS CARGOS DE: JEFATURAS DE DEPARTAMENTO, COORDINADORES, DIRECTORES, NI NINGÚN OTRO CARGO TIPIFICADO COMO DE CONFIANZA.

Los únicos Objetos del Gasto que pueden ser reprogramados para crear cargos permanentes para desprecarización laboral son 144 y 145.

12. ¿Pueden participar del proceso de desprecarización laboral los contratados bajo el Objeto del Gasto 141 Contratación del Personal Técnico?

La Ley N° 5554/2016 autoriza a que el personal contratado pueda participar de la Política de Desprecarización Laboral, ninguna norma inferior - Decreto N° 4774/16 ni la Resolución SFP N° 75/2016, inhabilita a que el personal técnico pueda ser desprecarizado. **Por tanto, SÍ pueden participar del programa de desprecarización laboral.**

La única limitación establecida en el Decreto N° 4774/16 artículo 86, es que la creación de cargos permanentes vía reprogramación presupuestaria que debe aprobar el Congreso Nacional debe estar financiada por los Objetos del Gasto 144 Jornales y 145 Honorarios Profesionales.

13. ¿Qué se debe tener en cuenta para postular a los cargos sujetos a la desprecarización?

El personal contratado que reúna los requisitos para postular a un cargo, deberá optar solamente entre los puestos en concurso según el perfil o los requisitos de los mismos, independientemente del cargo que ocupe al momento de postular.

14. ¿Es obligatorio para el personal contratado participar de este proceso?

NO. La participación es a libre voluntad del personal contratado que reúna los requisitos establecidos.

15. ¿Las instituciones están obligadas a aplicar la PDL?

NO es obligatoria su aplicación, es una política promovida por el Poder Ejecutivo para ser aplicada en las distintas instituciones públicas, según la Ley de Presupuesto General de la Nación para el 2016, el Decreto 4774 y la Resolución SFP N° 75/2016.

16. ¿Se pueden utilizar las vacancias para aplicar la PDL?

Aquellas instituciones que cuenten con categorías presupuestarias vacantes a Enero/2016 en el Anexo del Personal para cargos permanentes, deben priorizar su utilización para la realización del proceso de selección para la Desprecarización del Personal Contratado, de acuerdo a las prioridades de la Institución en cuanto a los niveles jerárquicos.

17. ¿Cómo se generan las vacancias para aplicar la PDL?

Las instituciones que no cuenten con categorías presupuestarias vacantes, o si las existentes no resulten suficientes para aplicar el proceso de desprecarización, deben realizar una reprogramación presupuestaria con este fin a partir de los Objetos del Gasto 144 y 145. También hay que tener en cuenta que cada institución decidirá qué puestos vacantes utilizará o gestionará para este proceso.

Todos los procesos iniciados en el marco de la presente política deberán culminar al menos 10 días hábiles antes del 30 de junio de 2016. Es decir al jueves 16/Junio/2016. Si no inician a más tardar el 6 de mayo de 2016, existe el riesgo de no llegar a presentar ante el Ministerio de Hacienda los documentos necesarios para realizar la reprogramación presupuestaria, la cual debe ser remitida al Congreso Nacional para su aprobación.

18. ¿Quiénes son responsables de ejecutar la PDL?

Cada Institución deberá conformar una Comisión de Selección a través de una Resolución de la Máxima Autoridad Institucional del OEE (integrada según el Art. 5 de la Resolución SFP N° 75/2016), la cual será responsable de toda la ejecución de la política, de acuerdo a la normativa vigente.

19. ¿Cómo se hará la difusión de los diferentes concursos?

El medio oficial de publicación de cada etapa del Concurso Interno Institucional para la desprecarización laboral será el Portal web de la SFP Paraguay Concurso, www.paraguayconcurso.gov.py. Se publicará el llamado para interesados durante cinco (5) días consecutivos.

Adicionalmente se podrá publicar en el portal de internet del OEE u otros medios masivos de

comunicación que garanticen el acceso a la información de todas las personas que se encuentren en situación de precarización laboral.

20. ¿Cómo se aplicará la Política de Desprecarización a Personas con Discapacidad?

En relación a las Personas con Discapacidad, se aplicará el mismo reglamento establecido en la Resolución SFP N° 75/2016. Hay que tener en cuenta que los concursos de desprecarización contarán con una Matriz de Evaluación de acuerdo a cada perfil de puesto de trabajo, y en este caso sería aplicado a un puesto para personas con discapacidad. Sin embargo, cada institución decidirá qué puestos vacantes utilizará o gestionará para este proceso.

21. ¿Es cierto que serán desvinculados aquellos funcionarios que no resulten nombrados ni integren la lista de elegibles en los concursos de desprecarización?

La desvinculación del personal contratado como consecuencia del proceso de selección para la desprecarización no figura en el reglamento de la política, establecida en la Resolución SFP N° 75/2016.

22. ¿Se renovará el contrato al funcionario contratado que no participa del proceso?

Para la recontractación de las personas que entraron por concurso es obligatoria la participación en procesos de evaluación de desempeño como mínimo una vez al año. La evaluación incluye al personal de confianza y cargos directivos.

La renovación de los contratos depende exclusivamente de la decisión de la Máxima Autoridad de los OEE, no existe ninguna normativa vinculada a la desprecarización que deje sin efecto contratos actuales o la renovación de los mismos.

23. ¿Volverá a aplicarse esta política en el 2017?

La Resolución 75 establece que la política de desprecarización tendrá vigencia solo durante el año 2016, conforme a lo establecido en la Ley N° 5554/2016.

La SFP no garantiza que se volverá a aplicar en el 2017 la Desprecarización, ya que depende de lo que establezca la Ley de Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2017.

La SFP recomienda a los servidores públicos contratados a participar de los Concursos Públicos de Oposición, que se publican en el portal Paraguay Concurso -www.paraguayconcurso.gov.py-, que tienen como finalidad la integración de personal permanente en las distintas instituciones dependientes del Estado.

24. ¿Hay una edad máxima para participar de la PDL?

NO hay una edad máxima establecida; en el Art. 14, Inciso “c” de la Ley 1626/2000, solo habla de que los interesados en ingresar a la función pública deberán “contar con mayoría de edad”.

No obstante, hay que tener en cuenta que a partir de los 62 años el funcionario ya puede optar por la jubilación en la Caja Fiscal (Dirección General de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda), mientras que a los 65 años ya es OBLIGATORIA, por mandato de la Ley N° 4252/2010.

25. ¿Se contempla la antigüedad del personal contratado?

El personal contratado NO tiene antigüedad, es uno de los motivos por el cual se aplica esta PDL.