**Comentarios respecto a la propuesta de ley**

**Edad de jubilación**

Con respecto a la edad de 75 años, considero que es un mecanismo que favorecerá a la corrupción y a la no renovación de los directivos en las instituciones, puesto que el adulto mayor se va a acomodar para mantener un ingreso seguro y su seguro médico, y no da espacio para que las instituciones progresen, no permitiendo la renovación del personal en los puestos claves, además la productividad no es la misma y de seguro tendrá más reposos durante el año haciendo todo lo posible por no asistir y de hecho con una salud deteriorada, y es más nunca disfrutaría de una jubilación.

La jubilación debería ser obligatoria para todos, entre 60 a 65 años y proporcional a los años de aporte y nada más.

**Duración de la jornada laboral**

Que la misma sea de 40 a 48 hs tal como lo establece el Código Laboral. Y se habiliten horarios flexibles en todos los casos que se facilite gestiones administrativas para la ciudadanía en general, además de que las personas que trabajen en lugares tales como: Archivos públicos históricos, bibliotecas públicas, y museos (que muchas instituciones públicas tienen) extiendan obligatoriamente su horario o tengan un horario diferenciado para que la ciudadanía pueda acceder a la cultura.

**Sobre la estabilidad laboral**

Para que exista verdadera igualdad entre paraguayos que la estabilidad laboral sea de 10 (diez) años, para todos sin excepción. Al igual que el resto de los paraguayos que trabajan en el sector privado y sostienen económicamente las arcas del Estado.

A todos quienes no han ingresado por concursos público de oposición (sin importar la antigüedad) darle la oportunidad de renunciar una liquidación (tal como se realiza en el sector privado) y que si quiere re ingresar que concurse. Esto también permitirá reducir la cantidad de funcionarios ociosos y sin formación, si lo que se apunta es a la calidad profesional y técnica.

**Estructura de puestos**

Brindar la posibilidad de intervenir en las OEE, y realizar un saneamiento de la distribución y asignación del personal, con referencia a su categoría y cargo específicamente.

Por dar un ejemplo: en el Ministerio de Defensa Nacional existen profesionales universitarios (con licenciaturas, ingenierías, magister) que se encuentran en la categoría de Técnicos y Auxiliar administrativo, así como también muchos bachilleres con categorías y salarios de directores.

Dar la posibilidad de intervención de facto del Viceministerio de Capital Humano para la redistribución de los profesionales si los mismos no pueden obtener una categoría y un salario acorde con su formación o en todo caso indemnizarlo como caso de despido injustificado, si la el Gobierno no puede brindarle la posibilidad de crecimiento profesional y de ejercer como tal, o trasladarlo a otra institución, o gestionar con plazos y cartas de compromiso la gestión de reestructuración salarial.

**Personal de confianza**

Que dicha designación sea por un contrato de tiempo específicamente establecido por el periodo de gobierno y en caso de que hubiere cambios, indicar en la misma la recisión inmediata del contrato. Indicar también en él: que dentro de la institución no puede estar trabajando ningún pariente directo de sangre o político: esposo/a, pareja de hecho, hijo/a, cuñados, hermanos, padres, yerno, nuera, consuegros. Si hubiere alguno de ellos y es personal antiguo ponerlo a disposición del Viceministerio de Talento Humano y derivarlo en otra institución mientras dure el pariente en el cargo de confianza y sin posibilidad de que ejerza ningún tipo de jefatura, dirección, dirección general u otro cargo directivo. Para que no exista ningún tipo de casos de tráfico de influencias.