



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

TÍTULO PRELIMINAR CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES	
Artículo 1º. – Objeto La presente ley tiene por objeto: a) Establecer las disposiciones generales que rigen la función pública; b) Regular, en específico, la carrera del servicio civil; c) Determinar la competencia regulatoria en la materia sobre las instituciones públicas que se encuentran en el ámbito del Poder Ejecutivo; y d) Reconocer la competencia regulatoria en la materia de las municipalidades, Poder Judicial, Poder Legislativo, universidades nacionales, Contraloría General de la República, Banca Central del Estado, así como de otras instituciones públicas con autonomía en esta materia que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo.	Este artículo, al señalar que “determinará” sobre las instituciones del Poder Ejecutivo, mientras “reconoce competencia regulatoria de otras instituciones” resulta contrapuesto al 3º “Ámbito de Aplicación” y el 117 “de las Autoridades” que habla de todas las que reciben Presupuesto Público, tendrán por autorida-d al MEF
Artículo 2º. – Finalidad La finalidad de la presente ley consiste en lograr mayores niveles de eficiencia y eficacia en las instituciones públicas y promover el desarrollo de <u>los servidores funcionario o trabajadores públicos</u> que lo integran, para ofrecer servicios públicos oportunos y de calidad., <u>la creación e instauración de la carrera civil -</u>	AGREGAR la creación e instauración de la carrera civil 2DA ETAPA funcionario o trabajadores públicos El término “servidores” ya en otras instancias se ha solicitado no utilizar, en su reemplazo, se propone “funcionario/a público” o “trabajador/a del Estado”. La palabra “servidores” proviene de “servidumbre”, que hace referencia a la condición y a la labor del siervo, que era un esclavo que se encontraba bajo las órdenes de un señor. Esto fue abolido hace siglos, por lo que aplicarlo no corresponde. Este concepto ya se había discutido en el CLAD del 2010.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

	La idea de incluir este término, es rebajar al trabajador del estado a una situación en la cual se convierta en un sujeto carente de derechos y que se encuentre feliz dando un “servicio” público. Por lo que en todo el extenso del proyecto debería ser utilizado un solo término, la de “funcionario/a” público o trabajador del estado y no de la manera que está planteado en el proyecto. AGREGAR la creación e instauración de la carrera civil -
Artículo 3º. – Ámbito de aplicación La presente ley contiene disposiciones generales aplicables a todas las instituciones públicas. Entiéndase a aquellas incluidas en el Presupuesto General de la Nación, así como a las municipalidades. La ley también contiene disposiciones especiales que regulan la carrera del servicio civil, así como la competencia regulatoria y rectoría aplicable a la misma. Las sociedades anónimas con participación mayoritaria del Estado se encuentran excluidas.	
Artículo 4º. – Definiciones A los efectos de la presente ley, se entiende por: <i>Autoridad institucional: persona nombrada mediante acto administrativo, a fin de ejercer un cargo público de conducción política al frente de un ente público, ya sea de forma unipersonal o como miembro de un órgano colegiado, interviniendo en la representación, dirección y conducción de la institución pública.</i> a) funcionario público que ejerce un puesto público de conducción política en la institución pública, ya sea en forma unipersonal o como miembro de un órgano colegiado, interviniendo en la representación, la dirección y conducción de la institución pública.	2DA ETAPA AGREGAR . <i>Autoridad institucional: persona nombrada mediante acto administrativo, a fin de ejercer un cargo público de conducción política al frente de un ente público, ya sea de forma unipersonal o como miembro de un órgano colegiado, interviniendo en la representación, dirección y conducción de la institución pública.</i>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

b) <i>Autoridad en materia de función pública:</i> Se refiere a las autoridades de aplicación de la presente ley, señaladas en el artículo 117 de esta normativa. c) <i>Cargo:</i> Es la función genérica que desempeña un funcionario público. Es aprobado con la denominación y remuneración prevista en el Presupuesto General de la Nación, así como en el de las municipalidades, correspondiente al Anexo del Personal de cada institución pública. Los cargos tendrán un orden jerárquico. d) <i>Categoría:</i> Es la identificación mediante el código presupuestario de cada cargo en el Anexo del Personal de cada institución pública. Para su determinación se considerará el orden jerárquico del cargo. e) <u>Carreras de la función pública: Son las distintas carreras establecidas en el artículo 101 de la Constitución de la República y en leyes especiales.</u> e-) <i>Carrera del servicio civil</i> Entiéndase por Carrera del Servicio Civil al conjunto orgánico y sistemático de grupos ocupacionales, niveles y grados jerarquizados, categorizados, organizados funcionalmente y agrupados en forma homogénea, que proporciona igualdad de oportunidades a todos los funcionarios de carrera, estableciendo condiciones de carácter general que garantizan su desarrollo y progresión dentro del Organismo y Entidad del Estado f) <i>Concurso público:</i> Conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables conforme con el reglamento general a ser establecido por la autoridad en materia de función pública correspondiente. g) <u>Derecho adquirido: derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que, por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente</u> h) <i>Derecho adquirido con anterioridad a la designación en un cargo de confianza, de asesoría o del sistema de directivos públicos:</i> Es el	Hablamos de Definiciones Inc e .Dice carrera del funcionario público y debe ser carrera del servicio civil a eso se refiere este proyecto Hace mención lo que dice la Constitución Nacional, y no establece una definición de la carrera <u>ELIMINAR</u> <u>Carreras de la función pública: Son las distintas carreras establecidas en el artículo 101 de la Constitución de la República y en leyes especiales</u> <u>DEFINICION:</u> Carrera profesional es el recorrido de aprendizaje y crecimiento que tiene a lo largo de su trayectoria profesional también la serie de trabajos, o responsabilidades, las nuevas metas y objetivos ya sean a corto o largo plazo en la que permiten que PROGRESOS profesionalmente <u>AGREGAR</u> Entiéndase por Carrera del Servicio Civil al conjunto orgánico y sistemático de grupos ocupacionales, niveles y grados jerarquizados, categorizados, organizados funcionalmente y agrupados en forma homogénea, que proporciona igualdad de oportunidades a todos los funcionarios de carrera, estableciendo condiciones de carácter general que garantizan
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

derecho del funcionario público de carrera de conservar el sueldo básico correspondiente al último puesto, nivel y grado al que haya accedido con anterioridad a la elección o designación del cargo o puesto actual en caso de cesación en dicho cargo o puesto, sin perjuicio de otros derechos adquiridos en la carrera. i) <i>Directivo público:</i> Es el funcionario público que ejerce un puesto directivo dentro del Régimen del Servicio Civil, y que se encuentra sujeto al procedimiento específico de selección regulado en el Capítulo IV del Título II de la presente ley. j) <i>Empleado público:</i> Es la persona que, en virtud de un contrato de empleo público por un tiempo determinado, se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a una institución pública, bajo la dirección y dependencia de un superior jerárquico, mediante el pago de una remuneración. k) <i>Funcionario público:</i> Es la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar, de manera permanente o transitoria, un cargo donde desarrolla tareas inherentes a la función de la institución pública en la que presta sus servicios, de conformidad con las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública y sus normas reglamentarias. l) <i>Función:</i> Es el conjunto de actividades y procesos afines asignados a un puesto de trabajo, para la consecución de los objetivos de la institución respectiva. m) <i>Función y empleo público:</i> Relación jurídica de derecho público existente entre un servidor público y la institución en la que el mismo presta sus servicios. n) <i>Grado:</i> Ordenamiento horizontal y progresivo que permite el reconocimiento salarial del buen desempeño, sin tener que cambiar a un puesto de mayor complejidad y responsabilidad. o) <i>Grupo ocupacional:</i> Clasificación que integra cargos con características funcionales y propósitos similares. p) <i>Instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo:</i> Comprende la Presidencia de la República; Vicepresidencia de la República; los ministerios; las secretarías ejecutivas de la Presidencia de la República; las entidades con personería	su desarrollo y progresión dentro del Organismo y Entidad del Estado. 2DA ETAPA AGREGAR <i>Derecho adquirido: derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que, por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.</i>
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

jurídica de derecho público, cuyas autoridades sean designadas directamente por el Presidente de la República sin intervención de otros organismos constitucionales autónomos; y los demás órganos del Estado creados por ley, sin personería jurídica, que cuenten con autonomía administrativa para ejercer las funciones y atribuciones establecidas legalmente, y que integran la administración de dicho poder del Estado o dependen de los ministerios. q) <i>Nivel:</i> Es la escala vertical y progresiva de cargos según complejidad y responsabilidad dentro de un grupo ocupacional, al cual se accede previo concurso. r) <i>Personal de confianza:</i> Es el funcionario público que ejerce un puesto de libre disposición, para los que no se requiere concurso público y cuya remoción depende de la decisión discrecional de la autoridad competente para su nombramiento. s) <i>Puesto:</i> Es el área de trabajo dentro de la estructura organizativa de la institución pública en la que el funcionario público desempeña funciones y responsabilidades específicas en línea con un cargo y categoría establecido en los instrumentos de organización del trabajo. t) <i>Servidores públicos:</i> Denominación genérica que comprende al conjunto de personas que, en forma permanente o temporal, sea como funcionarios públicos, empleados públicos o de otro modo prestan servicios personales a las instituciones públicas en una relación de dependencia y jerarquía. u) DEFINIR PROMOCION Es la progresión horizontal en el mismo nivel en forma automática cada dos años hasta alcanzar la última categoría del mismo nivel v) DEFINIR ASCENSO es la progresión en forma vertical el cual se dará a través de los concursos	w) DEFINIR PROMOCION Es la progresión horizontal en el mismo nivel en forma automática cada dos años hasta alcanzar la última categoría del mismo nivel x) DEFINIR ASCENSO es la progresión en forma vertical el cual se dará a través de los concursos
TÍTULO I DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CAPÍTULO I	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ALCANCE. EXCEPCIONES	
Artículo 5º. – Alcance Las disposiciones contenidas en el presente título, en lo pertinente, serán aplicables a los servidores públicos de las instituciones públicas que se encuentran sujetas al ámbito de su aplicación.	Artículo innecesario por resultar redundante
Artículo 6º. – Cargos de conducción política Sin perjuicio de las limitaciones y prohibiciones fijadas en la presente ley para los mismos, se encuentran excluidos de su alcance, los funcionarios públicos que ocupen los siguientes cargos a: a) Senadores y diputados, gobernadores y miembros de las juntas departamentales, intendentes y miembros de las juntas municipales y demás personas que ejercen cargos de elección popular. b) Presidente de la República. c) Vicepresidente de la República. d) Ministros del Poder Ejecutivo. e) Secretarios ejecutivos de la Presidencia de la República. f) Presidente y miembros del directorio de la Banca Central del Estado. g) Presidente y miembros del directorio de las entidades financieras oficiales. h) Embajadores y cónsules. i) Procurador General de la República. j) Ministros de la Corte Suprema de Justicia. k) Fiscal General del Estado. l) Defensor General. m) Síndico General. n) Ministros del Tribunal Superior de Justicia Electoral. o) Defensor del Pueblo y el Defensor del Pueblo adjunto. p) Contralor General y el Subcontralor General de la República.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

g) Presidentes, directores nacionales o equivalentes, y miembros de directorios o consejos de las entidades descentralizadas.	
Artículo 7º. – Otros excluidos Quedan igualmente excluidos del alcance de la presente ley, los miembros del Tribunal de Cuentas, miembros de los tribunales de apelación, jueces de primera instancia, jueces de paz; miembros de los tribunales y jueces electorales; miembros del Consejo de la Magistratura; los agentes síndicos; los fiscales adjuntos y agentes fiscales; los defensores adjuntos y defensores públicos; y los policías y militares en actividad.	
CAPÍTULO II PRINCIPIOS RECTORES	
Artículo 8º. – Principios rectores Son principios rectores de la función pública: a) <i>Legalidad</i>: Los actos, procedimientos y actuaciones se ajustarán a lo establecido en la Constitución de la República, así como en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. b) <i>Igualdad de derechos</i>: Las normas legales y reglamentarias que rigen la función pública se aplicarán de manera imparcial y objetiva, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. c) <i>Igualdad de oportunidades</i>: Todo ciudadano tiene derecho a ser servidor público, sin discriminación y sobre base de la idoneidad, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad e idoneidad, y de conformidad con lo previsto en la presente ley y demás normas legales y reglamentarias aplicables. Los regímenes especiales que se establezcan para favorecer a ciertos grupos de personas afectadas por desigualdades injustas no serán considerados discriminatorios, sino igualitarios. El establecimiento de determinadas cualificaciones para ciertos	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

puestos no implica un trato desigual, sino un aseguramiento de la cualificación que los cargos requieran. d) <i>Previsión presupuestaria:</i> Todo acto en la función pública que implique una afectación fiscal, presupuestaria o financiera para el Estado estará supeditado a la disponibilidad presupuestaria y, para el caso de las instituciones públicas que integran el Presupuesto General de la Nación, al cumplimiento de las reglas de responsabilidad fiscal y sostenibilidad de las finanzas públicas. e) <i>Eficiencia y eficacia:</i> En la función pública se buscará el cumplimiento de los fines, objetivos y metas institucionales, mediante la utilización de los recursos públicos que sean estrictamente necesarios y de la manera más eficiente posible. f) <i>Mérito:</i> El acceso, permanencia, progresión y movilidad en la función pública, se basarán en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores públicos. g) <i>Probidad y ética:</i> La función pública promoverá una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores públicos.⁰¹ CAPÍTULO III REQUISITOS E INHABILIDADES PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Artículo 9º. – Requisitos mínimos Son requisitos mínimos para ser servidor público: a) Tener nacionalidad paraguaya. b) Contar con mayoría de edad. c) Poseer comprobada idoneidad y capacidad para el ejercicio del puesto. d) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.	
Artículo 10. – Inhabilidades Son inhabilidades para ser servidor público:	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

a) Estar cumpliendo pena privativa de libertad. b) Haber sido condenado por hechos punibles contra el Estado, contra las funciones del Estado y contra el patrimonio del Estado. c) Haber sido condenado por la comisión de hechos punibles de naturaleza electoral. d) Haber sido sancionado con inhabilitación para ocupar un puesto en la función pública, mientras dure la inhabilitación. e) Tener la edad prevista para acceder al beneficio de la jubilación obligatoria o gozar de una jubilación, de conformidad con lo previsto en las normas legales y reglamentarias aplicables. f) Los declarados incapaces en proceso judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Código Civil. g) Haberse acogido a planes de retiro voluntario, independientemente al tiempo transcurrido desde el retiro, salvo que sea para ocupar puestos de conducción política, puestos de confianza o para el ejercicio de la docencia.	
CAPÍTULO IV MECANISMOS DE INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Artículo 11. – Mecanismo de ingreso El concurso público es la única vía de ingreso a la función pública, salvo los casos regulados de otra manera, constitucional o legalmente. Los nombramientos y contrataciones efectuados en violación a lo dispuesto en el presente artículo son nulos y los nombrados o contratados en tales circunstancias no tendrán derecho alguno de demandar al Estado. Su nulidad podrá ser declarada también en sede administrativa. Los concursos públicos para el ingreso como funcionario público deberán considerar únicamente el primer grado correspondiente al nivel del puesto dentro del grupo ocupacional respectivo. Las autoridades de aplicación serán	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

responsables administrativamente de la correcta aplicación del presente artículo. Quedan exceptuados de la presente disposición los funcionarios públicos que hayan ingresado a la función pública para ocupar los puestos de asesores o aquellos de confianza previstos en las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública.	
Artículo 12. – Del ingreso y la promoción Para el ingreso y promoción en la función pública, los postulantes deberán reunir los requisitos previstos en la presente ley, su reglamentación y los que se determinen en las bases de las convocatorias; sin perjuicio de lo establecido en normas especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública y sus respectivas normas reglamentarias.	
Artículo 13. – Designación de asesores Los funcionarios públicos que ocupen los puestos de conducción política, mencionados en el artículo 6 de la presente ley, sólo podrán nombrar, sin concurso público, hasta un máximo de tres (3) asesores dentro del ámbito de su organización administrativa. Esta limitación no será aplicable al Presidente de la República. Estas designaciones no pueden recaer el cónyuge, concubino o parientes, comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de los funcionarios que presten servicios en la misma institución pública, ni de quienes ejerzan puestos de conducción política en cualquier otra institución pública. Solo se podrá designar como asesores a quienes acrediten al menos cinco (5) años de experiencia profesional efectiva en la materia. Quienes ocupen estos puestos quedarán automáticamente desvinculados de la función pública, una vez que la autoridad que los vinculó cesa en sus funciones, sin derecho a indemnización ni reparación alguna, sin perjuicio de poder ser cesados o desvinculados por los procedimientos administrativos previstos en la normativa nacional vigente.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los funcionarios de carrera que hayan sido designados a ocupar los puestos de asesores, conservan los derechos adquiridos con anterioridad a la respectiva designación.	
CAPÍTULO V ESTABILIDAD LABORAL	
Artículo 14. – Periodo de prueba El nombramiento de un funcionario público será de carácter provisorio durante seis (6) meses. En este periodo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación jurídica sin mediar causa.	
Artículo 15. – Periodo de evaluación Cumplido el periodo de prueba y hasta adquirir la estabilidad determinada en el siguiente artículo, el funcionario público pasará al periodo de evaluación, en el cual deberá satisfacer los requisitos previstos en el artículo 16 de la presente ley, para alcanzar la estabilidad laboral. <u>Durante este periodo, el funcionario público que, en los términos previstos en el artículo 20 de la presente ley, tenga calificación «reprobado» en dos (2) evaluaciones de desempeño consecutivas o alternadas, o no se presente a la evaluación en dos (2) ocasiones seguidas o alternadas, o una combinación de estas, podrá ser desvinculado sin más trámite de la función pública.</u> La desvinculación por este motivo será considerada justa causa y no generará ninguna obligación de indemnización por parte del Estado o de la institución pública respectiva.	2DA ETAPA ELIMINAR <u>Durante este periodo, el funcionario público que, en los términos previstos en el artículo 20 de la presente ley, tenga calificación «reprobado» en dos (2) evaluaciones de desempeño consecutivas o alternadas, o no se presente a la evaluación en dos (2) ocasiones seguidas o alternadas, o una combinación de estas, podrá ser desvinculado sin más trámite de la función pública</u> Comentario <i>Las evaluaciones de desempeño son subjetivas y no objetivas, quedando al humor de cada jefe de turno, por lo que un derecho tan sensible como la estabilidad laboral de un trabajador no puede quedar supeditada a las mismas. Mucho menos ser causal de despidos.</i> <i>En la práctica las evaluaciones de desempeño no se han realizado en forma eficiente, es más, se han tenido casos donde los funcionarios son obligados a firmar en blanco para cumplir el mero trámite, pero con la amenaza de ser trasladados e incluso desvinculados sino signan el formulario.</i>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

	No se puede hablar de “justa causa” cuando la misma es subjetiva y no se ajusta a derecho y la institución una vez pasado el periodo de prueba, contrae obligaciones con el trabajador. Se sugiere estar el articulo o establecer como periodo de evaluación seis meses
Artículo 16. – Estabilidad laboral La estabilidad laboral es el derecho del funcionario público que ingresa a la función pública mediante concurso público, a no ser desvinculado sin una justa causa y a conservar el puesto, nivel y grado alcanzado. La estabilidad laboral se adquiere cuando el funcionario cumple las siguientes condiciones: a) Haber ingresado por concurso público a la función pública. b) Haber cumplido al menos cuatro (4) 2 (dos) años ininterrumpidos de servicio en la función pública. c) <u>Aprobar un examen de conocimientos específicos a su función a los cuatro (4) 2 dos años de su ingreso.</u> <u>El funcionario que no apruebe el examen previsto en el inciso c), tendrá, por única vez, una oportunidad para volver a rendirlo. En el caso de que el funcionario afectado lo vuelva a reprobar, se dará por terminada la relación jurídica por causa justificada y la decisión no generará ninguna obligación de indemnización por parte del Estado.</u> Los funcionarios públicos que hayan cumplido con todos los requisitos establecidos en el presente artículo y, por consiguiente, adquirido la estabilidad, seguirán supeditados al régimen de evaluación de desempeño, así como al régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley y las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente. El funcionario público que adquiera estabilidad podrá ser destituido sin más trámite cuando tenga calificación “reprobado” en tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas, o no se presente a dicha	inc. B La ley 1626/2000 establece 2 (dos) años y este proyecto 4(cuatro) años lo que significa un retroceso a los derechos del trabajador ELIMINAR <u>4(CUATRO AÑOS)</u> a) <u>Aprobar un examen de conocimientos específicos a su función a los cuatro (4) 2 dos años de su ingreso.</u> MODIFICAR Y AGREGAR 2(dos) años 2DA ETAPA Eliminar <u>El funcionario que no apruebe el examen previsto en el inciso c), tendrá, por única vez, una oportunidad para volver a rendirlo. En el caso de que el funcionario afectado lo vuelva a reprobar, se dará por terminada la relación jurídica por causa justificada y la decisión no generará ninguna obligación de indemnización por parte del Estado</u> <u>COMENTARIO</u> <i>Al final se deroga con este inciso la estabilidad, porque queda supeditada a evaluaciones que son subjetivas y son utilizadas como causal de despido, lo que no corresponde.</i>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

evaluación en las mismas ocasiones o una combinación de estas causas.	<i>El examen de conocimientos específicos es un sinsentido, debido que para el ingreso ya realizaron todos los procesos y análisis de la idoneidad del funcionario nombrado para el cargo.</i> <i>La estabilidad laboral es un derecho constitucional y debe ser respetado como tal, y no manipularla en un cuerpo legal de manera a derogarla en forma tácita.</i>
CAPÍTULO VI EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
Artículo 17. – Periodicidad y alcance La evaluación de desempeño tiene una periodicidad anual y es obligatoria para todos los servidores públicos, lo hará el jefe inmediato junto con el Comité de Evaluación con la firma y aprobación del funcionario, caso contrario, el funcionario presentará sus objeciones. ante la Dirección de Talentos Humanos	1. ¿Quién es responsable de hacer la evaluación? Ya que es obligatoria para el Servidor Público 2.las evaluaciones son muy subjetivas y no objetivas, por lo que no debe ser vinculante. – 3- El evaluador estará capacitado para evaluar al funcionario de carrera AGREGAR lo hará el jefe inmediato con la firma y aprobación del funcionario, caso contrario, el funcionario presentará sus objeciones. ante la Dirección de Talentos Humanos 2DA ETAPA AGREGAR junto con el Comité de Evaluación
Artículo 18. – Criterios básicos Todo proceso de evaluación de desempeño estará sujeto a los siguientes criterios básicos: a) Los factores y metas evaluados deben ser objetivos, medibles, verificables y tener relación con el puesto de trabajo. b) El servidor público debe conocer por anticipado el procedimiento, las metas y factores a emplearse en la evaluación. c) El servidor público que no participe de la evaluación, por motivos de su propia responsabilidad, será calificado como «reprobado».. Corresponde, y si no tuvo	- ¿Quién es responsable de establecer los criterios básicos, los factores, las metas, etc.?. Ello, teniendo en cuenta que el artículo siguiente habla de “la institución” de manera genérica ELIMINAR Reprobado AGREGAR

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

participación sin responsabilidad alguna, Talentos Humanos deberá convocar a los afectados para que haga su descargo. - <i>El funcionario público de no estar conforme con el resultado de las evaluaciones, puede negarse a firmar el formulario expresando los motivos. Quedando a cargo de la Comisión de Evaluación, la ratificación o rechazo de la evaluación. Pudiendo recurrir al recurso de reconsideración ante la máxima autoridad, quien deberá a través de un acto administrativo confirmar u ordenar una nueva evaluación, dejando sin efecto la primera.</i>	Corresponde, y si no tuvo participación sin responsabilidad alguna, la Dirección de Talentos Humanos deberá convocar a los afectados para que haga su descargo. – 2DA ETAPA AGREGAR <i>El funcionario público de no estar conforme con el resultado de las evaluaciones, puede negarse a firmar el formulario expresando los motivos. Quedando a cargo de la Comisión de Evaluación, la ratificación o rechazo de la evaluación. Pudiendo recurrir al recurso de reconsideración ante la máxima autoridad, quien deberá a través de un acto administrativo confirmar u ordenar una nueva evaluación, dejando sin efecto la primera.</i>
Artículo 19. – Planificación de las metas de gestión Las instituciones públicas establecerán metas de gestión sobre la base de la planificación institucional. Su definición se realizará conforme con los plazos y criterios metodológicos establecidos en el reglamento emitido por la autoridad en materia de función pública. La falta de reglamentación emanada de la autoridad de aplicación en materia de función pública hará que se aplique la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas. La modificación de las metas de gestión podrá ser efectuada según lo dispuesto en el reglamento de evaluación del desempeño emitido por la referida autoridad.	
Artículo Del comité de Evaluación Capítulo XX Del Comité de Evaluación Art. X De la Creación La máxima autoridad institucional, mediante acto administrativo, dispondrá la creación e integración de un Comité de Evaluación, encargado de evaluar y controlar los procesos de	INCLUIR CAPITULO DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Capítulo XX Del Comité de Evaluación Art. X De la Creación La máxima autoridad institucional, mediante acto administrativo, dispondrá la creación e integración de un Comité de Evaluación, encargado de evaluar y controlar los procesos

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ingresos de funcionarios a la función pública, así como aquellos inherentes a los ascensos y promociones. Art. X Integración El Comité de evaluación será integrado con al menos cuatro miembros, pudiendo ampliarse su número, y que serán designados por la máxima autoridad. Lo conformarán mínimamente: a) El Director General de Administración y Finanzas o su equivalente. b) El Director General de Talento Humano o su equivalente. c) Un representante de la máxima autoridad institucional – Director Inmediato del Área d) Un representante de los sindicatos de trabajadores Art. X Ámbito de Competencia Son competencia del Comité de Evaluación: a) Efectuar el control y la evaluación de los procesos de concurso público realizados en la institución para el Ingreso a la Función Pública. b) <u>Efectuar el control y la evaluación de los exámenes de conocimiento realizados en la institución para Salvaguardar la estabilidad laboral.</u> c) Realizar la evaluación de desempeño requerida por la carrera civil para el acceso a ascensos y promociones en las estructuras de puestos. d) Realizar la evaluación de desempeño establecida para los Directivos Públicos. e) Supervisar que la realización de los procedimientos de concursos públicos, exámenes de conocimiento y evaluación de desempeño, se apliquen con equidad, objetividad y método, garantizando el debido proceso, el principio de igualdad, así como la inclusión.	de ingresos de funcionarios a la función pública, así como aquellos inherentes a los ascensos y promociones. Art. X Integración El Comité de evaluación será integrado con al menos cuatro miembros, pudiendo ampliarse su número, y que serán designados por la máxima autoridad. Lo conformarán mínimamente: a) El Director General de Administración y Finanzas o su equivalente. b) El Director General de Talento Humano o su equivalente. c) Un representante de la máxima autoridad institucional – Director Inmediato del Área d) Un representante de los sindicatos de trabajadores Art. X Ámbito de Competencia Son competencia del Comité de Evaluación: m) Efectuar el control y la evaluación de los procesos de concurso público realizados en la institución para el Ingreso a la Función Pública. ELIMINAR n) <u>Efectuar el control y la evaluación de los exámenes de conocimiento realizados en la institución para Salvaguardar la estabilidad laboral.</u> o) Realizar la evaluación de desempeño requerida por la carrera civil para el acceso a ascensos y promociones en las estructuras de puestos. p) Realizar la evaluación de desempeño establecida para los Directivos Públicos. q) Supervisar que la realización de los procedimientos de concursos públicos, exámenes de conocimiento y evaluación de desempeño, se apliquen con equidad, objetividad y método, garantizando el
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

f) Verificar que los materiales utilizados en las diferentes modalidades de evaluación, sean producidos sin errores, subjetividades o ambigüedades que puedan distorsionar los resultados. g) Realizar las comunicaciones o aclaraciones necesarias durante cualquier etapa de los procedimientos implementados en el ámbito de su competencia. h) Informar a la máxima autoridad sobre el avance de los procesos y tareas realizadas, así como los resultados finales obtenidos, efectuando las recomendaciones y sugerencias que estime conveniente. i) Atender y resolver las denuncias y controversias que surjan durante los procedimientos. j) Otorgar información de carácter público, cuando fuere solicitada por los medios o conductos correspondientes. k) Solicitar opinión, apoyo o dictámenes a otras dependencias institucionales. l) Cualquier otra gestión que requiera para el normal desarrollo de sus actividades. Art. X Naturaleza y duración de funciones Los miembros del Comité de Evaluación, no percibirán remuneraciones adicionales por integrar dicho colegiado. La máxima autoridad establecerá, al momento de la conformación, el tiempo del mandato concedido al Comité de Evaluación o, en su defecto, si el mismo es creado única y exclusivamente para algún proceso en particular. Art. X Apoyo La Dirección General de Talento Humano o su equivalente en cada institución, otorgará el apoyo técnico y el sustento material requerido por el Comité de Evaluación para la realización eficiente de su cometido. Art. X Recursos aplicables	debido proceso, el principio de igualdad, así como la inclusión. r) Verificar que los materiales utilizados en las diferentes modalidades de evaluación, sean producidos sin errores, subjetividades o ambigüedades que puedan distorsionar los resultados. s) Realizar las comunicaciones o aclaraciones necesarias durante cualquier etapa de los procedimientos implementados en el ámbito de su competencia. t) Informar a la máxima autoridad sobre el avance de los procesos y tareas realizadas, así como los resultados finales obtenidos, efectuando las recomendaciones y sugerencias que estime conveniente. u) Atender y resolver las denuncias y controversias que surjan durante los procedimientos. v) Otorgar información de carácter público, cuando fuere solicitada por los medios o conductos correspondientes. w) Solicitar opinión, apoyo o dictámenes a otras dependencias institucionales. x) Cualquier otra gestión que requiera para el normal desarrollo de sus actividades. Art. X Naturaleza y duración de funciones Los miembros del Comité de Evaluación, no percibirán remuneraciones adicionales por integrar dicho colegiado. La máxima autoridad establecerá, al momento de la conformación, el tiempo del mandato concedido al Comité de Evaluación o, en su defecto, si el mismo es creado única y exclusivamente para algún proceso en particular. Art. X Apoyo La Dirección General de Talento Humano o su equivalente en cada institución, otorgará el apoyo técnico y el sustento material requerido por el Comité de Evaluación para la realización eficiente de su cometido.
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Todos los participantes en procesos de concursos, exámenes o evaluaciones, podrán solicitar al Comité de Evaluación: aclaraciones, revisiones o reconsideraciones, con motivos fundados. Si no recibieren respuesta, o la misma fuere considerada insuficiente o insatisfactoria, podrá recurrirse a la máxima autoridad institucional. Art X Conflicto de intereses De presentarse conflicto de interés entre un miembro del Consejo de Evaluación y un postulante, el consejero está obligado a declararlo y abstenerse de participar en el mismo. A los efectos de este artículo se entenderá como conflicto de intereses toda relación con un postulante que se encuadre en los siguientes supuestos: - a- Que se encuentre comprendido dentro del segundo grado de afinidad o cuarto grado de consanguinidad; - b- Que sea cónyuge o conviviente. - C- Los miembros deberán inhibirse en caso de conflicto de interés Artículo 20. – Evaluación del desempeño La evaluación de desempeño se realizará sobre las metas de gestión individual y grupal establecidas para el periodo correspondiente. La calificación obtenida será comunicada al servidor público evaluado, quien tendrá derecho de acceder al contenido de la evaluación correspondiente. <u>La escala de calificaciones tendrá los siguientes niveles de desempeño:</u> a) <u>Distinguido.</u> b) <u>Bueno.</u> c) <u>Regular.</u> d) <u>Reprobado.</u>	Art. X Recursos aplicables Todos los participantes en procesos de concursos, exámenes o evaluaciones, podrán solicitar al Comité de Evaluación: aclaraciones, revisiones o reconsideraciones, con motivos fundados. Si no recibieren respuesta, o la misma fuere considerada insuficiente o insatisfactoria, podrá recurrirse a la máxima autoridad institucional. Art X Conflicto de intereses De presentarse conflicto de interés entre un miembro del Consejo de Evaluación y un postulante, el consejero está obligado a declararlo y abstenerse de participar en el mismo. A los efectos de este artículo se entenderá como conflicto de intereses toda relación con un postulante que se encuadre en los siguientes supuestos: - d- Que se encuentre comprendido dentro del segundo grado de afinidad o cuarto grado de consanguinidad; - a- Que sea cónyuge o conviviente - b- Los miembros deberán inhibirse en caso de conflicto de interés <i>La evaluación es mucho mas subjetivo que objetivo por lo tanto la evaluación no puede ser VINCULANTE y mucho menos contar con niveles</i> <i>¿Qué pasará cuando exista una cantidad mayor a la establecida como máximo aceptable, de funcionarios que hubieren alcanzado una calificación de “distinguido”? esto podría derivar en injusticias y arbitrariedades. NO SE ESTABLECE MECANISMO DE RECURSO, PROTESTA O IMPUGNACIÓN,</i> <i>Las evaluaciones deben ser para ver las capacitaciones necesarias para el funcionario publico para mejor servicio</i> <u>ELIMINAR</u>
---	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<u>En el reglamento de evaluación del desempeño, emitido por la autoridad en materia de función pública, se establecerá un porcentaje máximo de evaluados que podrá obtener la calificación de «distinguido». A falta de reglamentación expresa emanada de la autoridad de aplicación en materia de función pública se aplicará la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.</u> Artículo 21. – Uso de los resultados de la evaluación de desempeño Los resultados de la evaluación de desempeño servirán para tomar decisiones <u>sobre ascensos, promociones, movilidad interna</u>, necesidades de capacitación, estímulos no monetarios, renovación contractual <u>y desvinculaciones</u>, según se establezca en las leyes especiales que regulan cada una de las carreras y los reglamentos de evaluación del desempeño emitidos por la autoridad en materia de función pública correspondiente.	<u>La escala de calificaciones tendrá los siguientes niveles de desempeño:</u> a) <u>Distinguido.</u> b) <u>Bueno.</u> c) <u>Regular.</u> <u>D) Reprobado</u> <u>En el reglamento de evaluación del desempeño, emitido por la autoridad en materia de función pública, se establecerá un porcentaje máximo de evaluados que podrá obtener la calificación de «distinguido». A falta de reglamentación expresa emanada de la autoridad de aplicación en materia de función pública se aplicará la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.</u> ELIMINAR <u>sobre ascensos, promociones, movilidad interna, desvinculaciones?</u>
Artículo 22. – Estímulos no monetarios Las autoridades en materia de función pública, en el ámbito de sus competencias, podrán diseñar e implementar un esquema de estímulos no monetarios por productividad para aquellos servidores públicos <u>que obtengan una calificación «distinguido» o, cuando menos, una calificación «bueno» en sus evaluaciones de desempeño</u> anuales. como obtener becas, capacitaciones	ELIMINAR <u>que obtengan una calificación «distinguido» o, cuando menos, una calificación «bueno» en sus evaluaciones de desempeño</u> AGREGAR anuales. cómo obtener becas, capacitaciones
CAPÍTULO VII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO SECCIÓN I JORNADA LABORAL Y PERMISOS	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 23. – Duración máxima de la jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en las leyes especiales de las diferentes carreras de la función pública y sus normas reglamentarias, de cuarenta (40) horas semanales.

Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo, que se hiciesen para extender el descanso semanal, no constituirán trabajo extraordinario. **Se establece, en forma excepcional, un sistema de Jornada Acumulativa Voluntaria en forma adicional al horario regular establecido, pudiendo el funcionario adicionar a su jornada laboral habitual, con anuencia de la Institución, siempre y cuando sea factible su aplicación, según la naturaleza y peculiaridades del servicio prestado, hasta llegar a completar la carga horaria correspondiente a 1 (un) día de trabajo habitual durante 4 (cuatro) días en la semana, para contar con 1 (un) día libre en la semana, en compensación con las jornadas laborales adicionales, no pudiendo acumular más de 1 (un) día libre en forma semanal. No pueden acogerse a estos horarios extraordinarios las personas que trabajan en servicios de salud, atención de emergencias, fuerzas policiales y de seguridad pública y centros educativos, según el Artículo 4°, de la Ley Nro. 6531/20.-**

AGREGAR

Se establece, en forma excepcional, un sistema de Jornada Acumulativa Voluntaria en forma adicional al horario regular establecido, pudiendo el funcionario adicionar a su jornada laboral habitual, con anuencia de la Institución, siempre y cuando sea factible su aplicación, según la naturaleza y peculiaridades del servicio prestado, hasta llegar a completar la carga horaria correspondiente a 1 (un) día de trabajo habitual durante 4 (cuatro) días en la semana, para contar con 1 (un) día libre en la semana, en compensación con las jornadas laborales adicionales, no pudiendo acumular más de 1 (un) día libre en forma semanal. No pueden acogerse a estos horarios extraordinarios las personas que trabajan en servicios de salud, atención de emergencias, fuerzas policiales y de seguridad pública y centros educativos, según el Artículo 4°, de la Ley Nro. 6531/20.-



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 24. – Jornada extraordinaria de trabajo El trabajo extraordinario en ningún caso podrá exceder de tres (3) horas diarias u ocho (8) horas semanales, <u>excepto los casos de servicios imprescindibles.</u> Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen después de cumplida la jornada ordinaria de trabajo. Las cuestiones relativas a la jornada de trabajo en días feriados, asuetos, horario nocturno y labores insalubres se regirán por las disposiciones previstas en el Código del Trabajo. Su asignación y pago <u>se hará conforme deben ser previstos en el PGN y aplicado con las disposiciones reconocidas dentro del presupuesto público y</u> su reglamentación respectiva. <i>Ningún funcionario podrá ser obligado a cumplir horas extraordinarias, sin la contraprestación económica correspondiente</i>	2DA ETAPA ELIMINAR <u>se hará conforme con las disposiciones reconocidas dentro del presupuesto público y</u> <u>AGREGAR</u> <u>excepto los casos de servicios imprescindibles.</u> <u>deben ser previstos en el PGN y aplicado</u> <i>Ningún funcionario podrá ser obligado a cumplir horas extraordinarias, sin la contraprestación económica correspondiente</i>
Artículo 25. –De los Permisos Los permisos serán regulados de conformidad a las previsiones dispuestas en las respectivas leyes especiales que regulan la materia como maternidad, lactancia, adopción y otros que no estén contemplados será conforme al código laboral - Permisos especiales sin goce de sueldo Los funcionarios públicos podrán gozar de permisos especiales sin goce de sueldo, en los siguientes casos: a) Para prestar servicios en otra institución pública, por un plazo de hasta dos (2) años. b) Para ejercer funciones en organismos internacionales, por un plazo de hasta cuatro (4) años. c) Para ejercer cargos electivos y de conducción política, por el período que dure el mandato. d) Los demás permisos que se establezcan en las leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública.	AGREGAR Los permisos serán regulados de conformidad a las previsiones dispuestas en las respectivas leyes especiales que regulan la materia como maternidad, lactancia, adopción y otros 2DA ETAPA AGREGAR <u>que no estén contemplados será conforme al código laboral</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

En los supuestos previstos en los incisos a) y b), los permisos sólo podrán ser renovados por un periodo igual, en cada caso. En cualquiera de los casos, se producirá la vacancia en el puesto, pero el funcionario público afectado podrá seguir aportando a la entidad de jubilaciones y pensiones respectiva, de conformidad con lo establecido para el efecto en la ley correspondiente. Al término del permiso especial, el funcionario público podrá ocupar una vacancia, si esta se encontrara disponible en la institución pública, conservando los derechos adquiridos con anterioridad al otorgamiento del permiso correspondiente. En caso de que la vacancia no se encuentre disponible, la institución pública deberá priorizar al funcionario público para la primera vacancia habilitada. El funcionario público que no se presente una vez finalizado el permiso otorgado, incurrirá en abandono del puesto de trabajo.	
Artículo 26. – Permisos para becas de capacitación Podrá concederse permiso especial con goce de sueldo a los funcionarios públicos que cuenten con estabilidad laboral, en los términos previstos en las normas que regulan las distintas carreras de la función pública, para realizar estudios de postgrado en el exterior, en universidades o centros de formación terciaria de nivel equivalente, por un plazo de hasta cuatro (4) años, prorrogables sólo para el acceso a programas de un nivel académico superior al otorgado inicialmente. Igualmente, se podrá otorgar este permiso para realizar estudios de postgrado dentro del territorio nacional, en universidades o centros de formación terciaria de nivel equivalente siempre y cuando cumpla con la condición de dedicación exclusiva y a tiempo completo al programa, de conformidad con la reglamentación a ser emitida por el órgano competente en materia de Educación Superior. En cualquiera de los casos, este permiso será otorgado únicamente con base en las necesidades institucionales y al perfil profesional del	Debería indicarse claramente si este tipo de permiso es con o sin goce de sueldo. No se indica en ninguna parte del artículo. 2DA ETAPA (agregar) con goce de sueldo

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

funcionario, y no podrá ser concedido a quien se encuentre ocupando cargos de confianza. El permiso no causará vacancia, debiendo el funcionario reintegrarse al servicio público por un tiempo mínimo no inferior al doble de la duración del permiso usufructuado. Cuando el funcionario beneficiado con este permiso especial no cumpliera con la obligación de prestar servicios a una institución pública por el tiempo mínimo señalado, deberá reembolsar al Estado el costo proporcional de los gastos realizados por éste en todo concepto, en consideración al tiempo restante para el cumplimiento del plazo mínimo. El funcionario beneficiado con el permiso especial que no terminase el programa de capacitación deberá reembolsar a la institución pública el monto total de las erogaciones realizadas a su favor. La Procuraduría General de la República será la institución encargada de iniciar las acciones judiciales tendientes al recupero de los costos asumidos por el Estado en los casos de instituciones públicas sin capacidad para estar en juicio. Los costos serán determinados por el órgano administrativo afectado. Los demás permisos establecidos conforme al código del trabajo	AGREGAR Los demás permisos establecidos conforme al código del trabajo
Artículo 27. – Ausencias por razones de salud Cuando el servidor público se ausente del trabajo por razones de salud, deberá justificar su ausencia con la presentación del certificado médico correspondiente, dentro del plazo que se establezca en la reglamentación correspondiente. Caso contrario, se considerará como día no trabajado. Podrá hacer uso de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) como	<u>Eliminar</u> <u>deberá justificar su ausencia con la presentación del certificado médico correspondiente, dentro del plazo que se establezca en la reglamentación correspondiente. Caso contrario, se considerará como día no trabajado</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

medio valido para el aviso de la ausencia quedando con carácter provisorio hasta la presentación por medio físico del mismo una vez que el afectado regrese a la institución

El permiso por causa de salud del servidor público no podrá exceder de noventa (90) días corridos en un mismo ejercicio fiscal, salvo en casos de dolencias de extrema gravedad determinados en el dictamen de una junta médica dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, el cual no podrá exceder un adicional de sesenta (60) días corridos. La eventual prórroga deberá contar, además, con el informe de la Unidad de Gestión y Desarrollo del Capital Humano de la respectiva institución pública, recomendando el plazo de extensión del permiso.

En el caso de que el informe de la junta médica concluya que el servidor público padece una enfermedad o un impedimento físico que torna impredecible contar con una fecha de reintegro a sus labores, las instituciones públicas suspenderán la relación de función pública mientras padezca de dicha enfermedad o impedimento físico que torna impredecible la fecha de reintegro.

En el caso de que el informe de la junta médica concluya que el servidor público padece una condición de discapacidad permanente para prestar cualquier tipo de servicio, y no sea apto para funciones laborales, la Unidad de Gestión y Desarrollo del Capital Humano podrá recomendar las siguientes alternativas, de conformidad con la situación del afectado:

- a) Si el servidor público reúne los requisitos legales para acceder a los beneficios previsionales establecidos legalmente, en cualquiera de las opciones contempladas, poner a conocimiento del afectado dicha situación, sugiriéndole se acoja a dichos beneficios.
- b) Si la institución pública cuenta con programas de retiro voluntario, cursar invitación al servidor público afectado para inscribirse al programa.
- c) Si se tratare de una incapacidad permanente, y no existieran beneficios previsionales en

AGREGAR

Podrá hacer uso de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) como medio valido para el aviso de la ausencia quedando con carácter provisorio hasta la presentación por medio físico del mismo una vez que el afectado regrese a la institución.

ELIMINAR

En el caso de que el informe de la junta médica concluya que el servidor público padece una enfermedad o un impedimento físico que torna impredecible contar con una fecha de reintegro a sus labores, las instituciones públicas suspenderán la relación de función pública mientras padezca de dicha enfermedad o impedimento físico que torna impredecible la fecha de reintegro

Lo subrayado, resulta completamente contrario a cualquier consideración humanitaria, ya que equivale a desamparar completamente a la persona. Al menos, es lo que se colige de la redacción.

Inc) A)habla de beneficios provisionales , cosa que no cuenta el funcionario activo menos al jubilados o desvinculado pues no se tiene un seguro medico para la vejez ,

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

la institución pública donde ejerce su función pública, ni contara con un plan de retiro voluntario, tendrá derecho a la indemnización prevista en el Código del Trabajo para el despido sin causa. d) Si el funcionario no tuviere una previsional de seguro médico, no está acorde con los ítems mencionados y precisa el seguro para su tratamiento se prolongará su estado de dependencia con la institución respectiva, la cual podrá ser hasta los 75 años, posterior al mismo el estado le concederá la jubilación extraordinaria. - Si hubiese adquirido la estabilidad, la indemnización será también la establecida por la legislación laboral para tales casos. La doble indemnización contemplada en el Código del Trabajo sólo procederá en caso de funcionarios públicos con antigüedad igual o superior a diez (10) años. En el caso del empleado público regido por un contrato de empleo público, el permiso por Salud se registrará por la misma disposición del funcionario Permanente. <u>no podrá exceder el plazo que se establezca en el respectivo documento contractual.</u> Si el funcionario por razones de salud no pudiese asistir al lugar de trabajo podrá realizar el teletrabajo	2DA ETAPA AGREGAR Si el funcionario no tuviere una previsional de seguro médico, no está acorde con los ítem mencionados y precisa el seguro para su tratamiento se prolongará su estado de dependencia con la institución respectiva, la cual podrá ser hasta los 75 años, posterior al mismo el estado le concederá la jubilación extraordinaria. - Si el funcionario por razones de salud no pudiese asistir al lugar de trabajo podrá realizar el teletrabajo AGREGAR por Salud se registrará por la misma disposición del funcionario Permanente ELIMINAR <u>no podrá exceder el plazo que se establezca en el respectivo documento contractual.</u>
SECCIÓN II SEGURIDAD SOCIAL	
Artículo 28. – Régimen del seguro social <u>Los servidores públicos estarán sujetos al régimen del seguro social que regula sus respectivas carreras dentro de la función pública, en las condiciones que se establezcan en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia</u> <i>Régimen de la seguridad social</i> <i>El Estado deberá garantizar la protección integral de los funcionarios y empleados públicos, mediante un régimen de seguridad social que asegure una serie de</i>	AGREGAR La información y los datos relacionado a los aportes, plazos, desembolsos, prestaciones y actualizaciones del régimen de seguridad social, serán de libre acceso para los titulares del beneficiario, Con la responsabilidad de suministrarla, imputable a la institución pública respectiva. En cuanto al financiamiento de la cobertura del seguro médico de los funcionarios públicos estará a cargo del estado.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<i>medidas que eviten la reducción de sus ingresos por causa de enfermedades, accidentes laborales, incapacidad mental o motriz, vejez y muerte.</i> <i>La seguridad social deberá tener como objetivo cubrir los siguientes:</i> <i>1. Riesgos laborales.</i> <i>2. Enfermedades ordinarias o laborales.</i> <i>3. Maternidad.</i> <i>4. Incapacidad motriz o mental.</i> <i>5. Deceso.</i> <i>6. Vejez.</i> <i>7. Centro de protección de niños y niñas en la primaria infancia.</i> <i>8. Jubilación</i> <i>La información y los datos relacionado a los aportes, plazos, desembolsos, prestaciones y actualizaciones del régimen de seguridad social, serán de libre acceso para los titulares del beneficiario, Con la responsabilidad de suministrarla, imputable a la institución pública respectiva. En cuanto al financiamiento de la cobertura del seguro médico de los funcionarios públicos estará a cargo del estado.</i>	2DA ETAPA Eliminar <u>Los servidores públicos estarán sujetos al régimen del seguro social que regula sus respectivas carreras dentro de la función pública, en las condiciones que se establezcan en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia</u> AGREGAR <i>Régimen de la seguridad social</i> <i>El Estado deberá garantizar la protección integral de los funcionarios y empleados públicos, mediante un régimen de seguridad social que asegure una serie de medidas que eviten la reducción de sus ingresos por causa de enfermedades, accidentes laborales, incapacidad mental o motriz, vejez y muerte.</i> <i>La seguridad social deberá tener como objetivo cubrir los siguientes:</i> <i>1. Riesgos laborales.</i> <i>2. Enfermedades ordinarias o laborales.</i> <i>3. Maternidad.</i> <i>4. Incapacidad motriz o mental.</i> <i>5. Deceso.</i> <i>6. Vejez.</i> <i>7. Centro de protección de niños y niñas en la primaria infancia.</i> <i>8. Jubilación</i>
SECCIÓN III MOVILIDAD LABORAL	
Artículo 29. – Traslados Los funcionarios públicos podrán ser trasladados dentro de la misma institución pública o a otra, de manera temporal o definitivamente, y siempre que reúnan el perfil del puesto requerido y el mismo no se encuentre bajo una restricción específica, con el objetivo de optimizar recursos y brindar posibilidades de cambio y desarrollo laboral a los mismos. La movilidad sólo será posible dentro de la misma carrera. El funcionario podrá solicitar	AGREGAR

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

la revisión de las disposiciones de traslado, por motivos de insalubridad, exposición al peligro o notorias incompatibilidades con criterios de edad, fortaleza o capacidad física El funcionario público que se traslade definitivamente de una institución pública a otra, sin haber mediado interrupción de la relación de empleo público, no deberá acreditar nuevamente los requisitos de ingreso ni formalizar su renuncia. El acto administrativo que determina el traslado será suficiente condición para la actualización de los registros correspondientes. En ningún caso, el funcionario público podrá ser trasladado o comisionado para cumplir funciones en una institución pública en la cual preste servicios su cónyuge, concubino o un pariente comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.	El funcionario podrá solicitar la revisión de las disposiciones de traslado, por motivos de insalubridad, exposición al peligro o notorias incompatibilidades con criterios de edad, fortaleza o capacidad física.
Artículo 30. – Traslado por razones de mejor servicio El traslado por razones de mejor servicio será dispuesto por la autoridad competente y deberá ser de un puesto a otro igual o similar al que tenía, conforme con el perfil del funcionario público. La resolución de traslado por razones de mejor servicio deberá estar debidamente motivada y <i>justificada y de no ser aceptada por el funcionario público afectado, el mismo tendrá que presentar por escrito sus razones.</i> El traslado también podrá realizarse dentro o fuera del municipio de residencia del funcionario afectado, en cuyo caso se regirán por las disposiciones previstas en el artículo 31 de la presente ley.	2DA ETAPA <i>y justificada y de no ser aceptada por el funcionario público afectado, el mismo tendrá que presentar por escrito sus razones.</i>
Artículo 31. – Traslado a otro municipio 1. El traslado del funcionario público, de un municipio a otro, deberá hacerse por mutuo acuerdo entre éste y la institución pública respectiva, cuando medien las siguientes razones de servicio:	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CAPÍTULO VIII DERECHOS INDIVIDUALES	
Artículo 32. – Derechos individuales básicos Los servidores públicos gozan de los siguientes derechos individuales básicos: a) Percibir las remuneraciones de acuerdo con lo que se establezca en las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública y sus normas reglamentarias, así como en sus respectivos contratos de empleo público. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles cuando se produzca una movilidad a otro puesto. Se debería establecer como un derecho, el reajuste de las remuneraciones, cuando exista una real pérdida del poder adquisitivo (actualizaciones salariales) o adecuaciones salariales b) Percibir el aguinaldo anual, total o proporcional, según la duración del empleo público. c) Gozar de vacaciones anuales remuneradas. La falta de goce del beneficio en el periodo comprendido para el efecto no genera compensación monetaria, pero las vacaciones serán acumulables por dos (2) años. Si la institución requiere de la presencia del funcionario y no puede otorgar las vacaciones del mismo, deberá ser compensado económicamente por un equivalente a un mes de salario o proporcional a los días que se requiera su presencia. d) Permisos y descansos reconocidos en la presente ley, sin perjuicio de aquellos previstos en leyes especiales. e) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo. f) Gozar de los derechos a la seguridad social y acogerse a los beneficios, de acuerdo con la legislación respectiva sobre la materia, de la jubilación y del seguro médico a cargo del Estado	AGREGAR *-Se debería establecer como un derecho, el reajuste de las remuneraciones, cuando exista una real pérdida del poder adquisitivo (actualizaciones salariales) o adecuaciones salariales 2DA ETAPA AGREGAR Si la institución requiere de la presencia del funcionario y no puede otorgar las vacaciones del mismo, deberá ser compensado económicamente por un equivalente a un mes de salario o proporcional a los días que se requiera su presencia. AGREGAR * de la jubilación y del seguro médico a cargo del Estado

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

g) Renunciar al puesto, en los términos dispuestos en la presente ley. h) Interponer los recursos administrativos y las acciones judiciales que hagan a la defensa de sus derechos. i) Igualdad de oportunidades y de trato en la progresión de la carrera, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias aplicables. j) No ser discriminado por ninguna razón. k) Prestar sus servicios en el lugar en el que fuera nombrado o contratado y asignado, salvo los supuestos de excepción previstos en esta ley. l) Ser evaluado anualmente e informado debidamente de los resultados. m) Organizarse con fines sociales, económicos, culturales o gremiales. n) Participar en huelgas con las limitaciones establecidas en la Constitución de la República. <u>y en la presente ley y el código laboral</u> o) Los demás derechos que se les reconozcan en la presente ley y en las demás normas legales y reglamentarias aplicables.	<u>ELIMINAR</u> <u>y en la presente ley</u> <u>AGREGAR</u> y el código laboral
Artículo 33. – Derechos individuales regidos por el Código del Trabajo y leyes especiales Se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo y las leyes especiales, los derechos individuales de los funcionarios públicos que se relacionan con: a) La duración mínima del periodo de vacaciones anuales. b) Los beneficios económicos adicionales. c) La protección a la servidora en estado de gravidez, periodo de lactancia y los casos de adopción.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

d) Las licencias remuneradas por matrimonio, paternidad y fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. e) Aquellos derechos que se establezcan en favor de los funcionarios públicos sujetos a las distintas carreras de la función pública. f) Organización sindical. g) Organizar o participar en huelgas conforme lo que establece la Constitución Nacional, los Convenios Internacionales con la OIT y el Pacto de San José de Costa Rica.	2DA ETAPA AGREGAR h) Organización sindical. i) Organizar o participar en huelgas conforme lo que establece la Constitución Nacional, los Convenios Internacionales con la OIT y el Pacto de San José de Costa Rica
CAPÍTULO IX DERECHOS COLECTIVOS	
Artículo 34. – Derecho de sindicalización 1. Los servidores públicos tienen derecho a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Este derecho no alcanza a los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas Policiales, de conformidad con lo previsto en la Constitución de la República sobre la materia. 2. Los sindicatos de los servidores públicos adquirirán personería gremial con su inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo. 3. El derecho a sindicalización y el de huelga se regirán por esta ley, debiendo siempre considerarse el interés general implícito en el servicio público. La declaración de legalidad e ilegalidad de las huelgas en las instituciones públicas se tramitará por el procedimiento establecido para el recurso de amparo. 4. A los fines de su inscripción, los sindicatos deberán presentar a la autoridad administrativa del trabajo, en original o copia autenticada por escribano público, los siguientes recaudos: a) Acta constitutiva, original y copia autenticada; b) Ejemplar de los estatutos aprobados por la asamblea;	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

c) Nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas; y, d) Nómina de los miembros de la comisión directiva, del organismo electoral y de fiscalización. 5. El acta constitutiva del sindicato expresará: a) Lugar y fecha de la asamblea constitutiva; b) Nombres y apellidos, firma, número de cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio de los miembros fundadores asistentes; c) Denominación del sindicato; d) Domicilio; e) Objeto; y, f) Forma en que será dirigido y administrado el sindicato. 6. El estatuto del sindicato expresará: a) La denominación que distinga al sindicato de otros; b) Su domicilio; c) Sus propósitos; d) El modo de elección de sus autoridades, su composición, duración, remoción y periodicidad de elección de estos, garantizando el cumplimiento de la regla de proporcionalidad, mediante aplicación del sistema D'Hont. Se debe garantizar la participación de los asociados por medio del voto universal, libre, igual y secreto, con escrutinio público y fiscalizado. Las autoridades y delegados del sindicato podrán ser reelectos <u>por un solo período consecutivo o alternativo permanente o contratados, y si se trata de servidores públicos contratados (empleados) no podrá extenderse por más de dos (2) períodos de contratación en total</u> e) La enunciación de los cargos directivos o administrativos y las atribuciones y obligaciones de los miembros que los desempeñen. f) La periodicidad de las asambleas generales ordinarias no podrá ser inferior a doce (12) meses, los motivos	ELIMINAR punto 6 inc d por un solo período consecutivo o alternativo AGREGAR permanente o contratados. ELIMINAR y si se trata de servidores públicos contratados (empleados) no podrá extenderse por más de dos (2) períodos de contratación en total
---	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

de las asambleas extraordinarias, la forma de sus deliberaciones y el plazo en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias. Las convocatorias deben poder realizarse a solicitud de, por lo menos, el 15% (quince por ciento) de los asociados que estén al día con su cuota, las que deberán celebrarse dentro de los diez (10) días, contados desde la fecha de publicación de la convocatoria. La convocatoria de las asambleas se publicará por tres (3) días corridos en un diario de gran circulación. Si la Comisión Directiva no la convoca, los interesados podrán solicitar que lo haga la autoridad administrativa del trabajo, previa constatación de los hechos. <i>g)</i> Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados. <i>h)</i> Los derechos y obligaciones de los socios. <i>i)</i> Las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito. <i>j)</i> La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales. <i>k)</i> El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración. <i>l)</i> El modo de llevar los siguientes libros obligatorios: <i>(i)</i> Registro de socios y su movimiento de entrada y salida; <i>(ii)</i> De caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva; y, <i>(iii)</i> De inventario. Estos libros deberán cumplir con los requisitos establecidos por la autoridad administrativa del trabajo. <i>m)</i> Las causas y el procedimiento para la remoción de los miembros directivos. El estatuto dispondrá que toda solicitud dirigida a la Comisión Directiva, por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria a fin de	
--	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

considerar el pedido de remoción de los miembros directivos, sea presentada a la Comisión Directiva, la que deberá dar curso a esa solicitud en el plazo de diez (10) días hábiles y que, en caso contrario, será convocada por la autoridad administrativa del trabajo. <i>n)</i> Las sanciones disciplinarias. <i>o)</i> Las reglas para la liquidación de los bienes del sindicato y el destino de estos. <i>p)</i> El procedimiento para reformar los estatutos. 7. La nómina de los miembros de la Comisión Directiva y del organismo electoral y de fiscalización irá acompañada de la copia autenticada de la cédula de identidad correspondiente y la indicación del lugar y puesto de trabajo, así como de la dirección particular de los mismos. 8. La nómina de los miembros fundadores del sindicato a que se hace referencia se expresará en planilla numerada en la que se indiquen nombres y apellidos, firma de estos, domicilio, número de cédula de identidad, lugar y puesto de trabajo. 9. Para que las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos sean válidas, deberán cumplirse los siguientes requisitos: <i>a)</i> Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en el estatuto; <i>b)</i> Que las decisiones sean adoptadas por el voto favorable de las mayorías previstas en los estatutos, salvo los casos en que se requiera mayoría calificada de votos; y, <i>c)</i> Que se labre acta y ésta sea firmada por el presidente, secretario y cuando menos dos (2) socios designados por la asamblea. El acta contendrá el número, nombre y apellidos de los socios presentes, una síntesis de las deliberaciones y el texto completo de las decisiones adoptadas. 10. Corresponderá a la decisión de la asamblea general: <i>a)</i> La elección de autoridades o, en su caso, la remoción de estas;	
--	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

15. La resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo que deniega la inscripción será recurrible directamente el recurso de reconsideración y de apelación ante la máxima autoridad del ministerio de trabajo y si deniega nuevamente se recurrirá ante el Tribunal de Cuentas, dentro del plazo perentorio de diez (10) días hábiles, a contar del día siguiente de la notificación. 16. Serán nulos y de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato no inscripto de conformidad con lo dispuesto en esta ley. 17. Las disposiciones del Código del Trabajo que establecen las finalidades, derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causales de cancelación de su inscripción, con el consiguiente retiro de la personería gremial, serán aplicables a los sindicatos de los servidores públicos, en forma supletoria a la presente ley. 18. La demanda para el retiro de la personería gremial podrá ser planteada por la institución en la que funciona el sindicato. 19. También regirán supletoriamente las normas del Código del Trabajo que regulan sobre federaciones y confederaciones de sindicatos, y las relativas a su extinción o disolución. 20. Queda garantizada la estabilidad del dirigente sindical, prevista en la Constitución de la República, en los casos y con las limitaciones reguladas en esta ley, rigiendo supletoriamente la legislación laboral. 21. Los dirigentes que gozan de estabilidad sindical la adquieren desde el momento de su elección y hasta seis (6) meses después de la pérdida de esa condición y no podrán ser trasladados ni enviados en comisión, salvo su aceptación expresa. 22. La autoridad administrativa del trabajo remitirá a la autoridad en materia de la función pública una copia auténtica de la resolución por la cual reconoce al Sindicato, junto con la nómina de los integrantes de la Comisión Directiva, la de los miembros del Tribunal Electoral y del organismo de fiscalización.	AGREGAR INCISO 15: el recurso de reconsideración y de apelación ante la máxima autoridad del ministerio de trabajo y si deniega nuevamente se recurrirá ELIMINAR En el PUNTO 20 <u>en esta ley.</u>
--	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 35. – Derecho a huelga Los servidores públicos tienen el derecho de recurrir a la huelga como medida extrema en caso de conflicto de intereses, conforme con las limitaciones establecidas en la Constitución de la República, <u>y el código laboral y los acuerdos internacionales en la presente ley, en las demás leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública y sus respectivas normas reglamentarias.</u> Este derecho no alcanza a los miembros de las Fuerzas Armadas y de las policiales, de conformidad con la Constitución. La declaración de huelga corresponderá a la decisión de las dos terceras (2/3) partes de votos de los miembros presentes de la asamblea general del sindicato afectado, adoptada mediante el voto secreto, con un quórum mínimo de la mitad más uno de los socios registrados, quienes firmarán su asistencia en el libro de asambleas. El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la suspensión de los servicios del personal público afectado, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo o de cualquiera de sus dependencias y accesos.	<u>AGREGAR</u> y el código laboral y los acuerdos internacionales <u>ELIMINAR</u> <u>en la presente ley, en las demás leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública y sus respectivas normas reglamentarias.</u>
Artículo 36. – Servicios públicos imprescindibles Se consideran servicios públicos imprescindibles para la comunidad aquellos cuya interrupción total o parcial pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad de la comunidad o parte de ella. De manera enunciativa, más no limitativa, comprende a los siguientes servicios públicos imprescindibles: a) La atención sanitaria y hospitalaria. b) La producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y otros combustibles. c) <u>El transporte de pasajeros.</u> d) <u>La educación en todos sus niveles.</u> e) Las telecomunicaciones. Al declararse en huelga, quienes presten servicios públicos imprescindibles deberán garantizar el funcionamiento regular de dichos servicios. <u>La máxima autoridad de cada institución pública</u>	<u>2da etapa eliminar</u> <u>Eliminar</u> Transporte de pasajeros no es de índole de los funcionarios público es manejado por empresas privadas debe figurar en otra ley <u>ELIMINAR</u> <u>La máxima autoridad de cada institución pública afectada comunicará al sindicato que propicia la</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<u>afectada comunicará al sindicato que propicia la huelga la nómina del personal necesario para el efecto.</u> El sindicato o el comité de huelga garantizará a la máxima autoridad de dicha institución que el personal cumplirá las funciones imprescindibles.	<u>huelga la nómina del personal necesario para el efecto</u> <u>AGREGAR</u> El sindicato o el comité de huelga garantizará a la máxima autoridad de dicha institución que el personal cumplirá las funciones imprescindibles
Artículo 37. – Conflictos colectivos 1. El conocimiento de los conflictos colectivos de intereses, que se produzcan en las instituciones públicas que presten algunos de los servicios públicos imprescindibles, será de competencia exclusiva del Juzgado en lo Laboral de turno. 2. Suscitado un conflicto colectivo de interés que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa del trabajo, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. La autoridad administrativa del trabajo podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estima oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto. 3. Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar las condiciones de prestación del servicio anteriores al conflicto. La autoridad administrativa del trabajo podrá intimar, previa audiencia de partes, que se disponga el cese inmediato de la medida adoptada, bajo apercibimiento de solicitar la declaración de ilegalidad de la medida. 4. La autoridad administrativa del trabajo está facultada a disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre el avenimiento directo de las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria. Estará también autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile. 5. Desde el momento que la autoridad administrativa del trabajo tome conocimiento del conflicto, hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria, no podrá mediar un plazo mayor de diez (10) días corridos. Este plazo podrá prorrogarse por cinco (5) días corridos más cuando, en atención a la actitud de las partes,	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

el conciliador estime viable la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos mencionados sin que hubiese sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito compromiso arbitral, el sindicato afectado podrá recurrir a la declaración de huelga o a otros medios de acción directa que estimase conveniente. 6. La resolución sobre declaración de huelga incluirá la designación de negociadores, los objetivos de la huelga y el tiempo de su duración. Esta resolución se comunicará por escrito a la autoridad administrativa del trabajo y a la máxima autoridad de la institución pública, con una antelación de por lo menos cinco (5) días hábiles. 7. Transcurrido el plazo fijado en el numeral anterior, se instalará una comisión bipartita que buscará por última vez la conciliación de los intereses encontrados. Durante este procedimiento de conciliación no se suspenderá la prestación de los servicios. 8. Ningún servidor público podrá realizar actos que impidan o dificulten de manera manifiesta el trabajo normal o la prestación de los servicios a cargo de la institución o, en su caso, atentar contra los derechos de terceros en la vía pública, haya sido declarada o no la medida de fuerza.	
Artículo 38. – Negociación colectiva Los contratos colectivos entre los servidores y las instituciones públicas se <u>regirán por las disposiciones de la ley</u> de la negociación colectiva en el sector público, <u>se regirá por la Constitución Nacional, el código laboral y los acuerdos internacionales la presente ley</u> y las demás normas legales y reglamentarias aplicables, debiendo siempre considerarse el interés general implícito en el servicio público. Este derecho no alcanza a los miembros de las Fuerzas Armadas y de las policiales. Es un contrato Ley celebrado entre los trabajadores por una parte y por la otra la Patronal (Estado), para mejorar las condiciones de los trabajadores que se acogen al mismo.	ELIMINAR <u>regirán por las disposiciones de la ley</u> AGREGAR se regirá por la Constitución Nacional, el código laboral y los acuerdos internacionales ELIMINAR <u>la presente ley</u> AGREGAR Es un contrato Ley celebrado entre los trabajadores por una parte y por la otra la Patronal (Estado), para mejorar las condiciones de los trabajadores que se acogen al mismo. ELIMINAR <u>En ningún caso se podrán acordar beneficios no previstos en las disposiciones señaladas precedentemente o que no se encuentren contemplados en el Presupuesto General de la</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<u>En ningún caso se podrán acordar beneficios no previstos en las disposiciones señaladas precedentemente o que no se encuentren contemplados en el Presupuesto General de la Nación o en el presupuesto de los Gobiernos municipales, ni incrementos salariales en violación a las reglas macrofiscales previstas en la ley de responsabilidad fiscal.</u> Los CCCT se aplicará conforme al Presupuesto General de la nación en forma anual y a su reglamentación.	<u>Nación o en el presupuesto de los Gobiernos municipales, ni incrementos salariales en violación a las reglas macrofiscales previstas en la ley de responsabilidad fiscal.</u>
Artículo 39. – Representación. Dictamen previo. Nulidad 1. En los contratos colectivos de las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, <u>deberá intervenir, en la negociación y suscripción, la representación designada expresamente por decreto del Poder Ejecutivo</u> por la parte patronal, además de los representantes designados por las máximas autoridades institucionales. 2. En los contratos colectivos de las demás instituciones públicas, deberá intervenir, en la negociación y suscripción de estos, la representación designada expresamente por resolución de sus respectivas máximas autoridades. 3. Todos los contratos colectivos de las instituciones públicas que integran el Presupuesto General de la Nación y que impliquen un impacto fiscal, presupuestario y financiero para el Estado, <u>deberán contar con un informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas para su suscripción, a los efectos de garantizar que los mismos cumplan con las reglas macrofiscales previstas en la ley de responsabilidad fiscal. En caso de que en el informe se determine que la propuesta de contrato colectivo no cumple con dichas reglas, no se podrá proceder a la suscripción.</u> 4. Serán nulos los contratos colectivos en los cuales se violen las previsiones señaladas precedentemente, así como lo dispuesto en el artículo 38 de la presente ley. En el código de trabajo.	<u>ELIMINAR</u> <u>deberá intervenir, en la negociación y suscripción, la representación designada expresamente por decreto del Poder Ejecutivo</u> <u>ELIMINAR</u> <u>deberán contar con un informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas para su suscripción, a los efectos de garantizar que los mismos cumplan con las reglas macrofiscales previstas en la ley de responsabilidad fiscal. En caso de que en el informe se determine que la propuesta de contrato colectivo no cumple con dichas reglas, no se podrá proceder a la suscripción.</u> <u>AGREGAR</u> <u>en el artículo 38 de la presente ley. En el código de trabajo</u> <u>2da parte</u> <u>comentario</u> <u>El objetivo de una NEGOCIACION COLECTIVA, es poder MEJORAR lo que ya está escrito en la legislación actual y las que no están. Por eso es considerado a nivel mundial al Contrato Colectivo de Condiciones De Trabajo como CONTRATO LEY, siendo un acuerdo entre partes para mejorar las</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

	<i>condiciones laborales de los trabajadores que se acogen al mismo.</i> <i>Con este artículo no solo se viola la constitución nacional, sino que se cercena, desvirtúa y manipula el concepto de negociación colectiva, remitiendo al mismo a un “copia y pega” de lo que ya está establecida en las leyes.</i>
CAPÍTULO X OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	
Artículo 40. – Obligaciones Son obligaciones de los servidores públicos, sin perjuicio de las que se establezcan en las leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública y sus normas reglamentarias, en los contratos colectivos, así como en los reglamentos internos de las respectivas instituciones públicas, las siguientes: a) Cumplir diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público. b) Realizar personalmente el trabajo a su cargo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad. El empleo de inteligencia artificial no se considerará violatorio de esta obligación. c) Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o particulares. d) Asistir puntualmente al trabajo en el horario establecido. e) Observar las instrucciones de los superiores jerárquicos, siempre y cuando guarden relación con el trabajo que se realiza y no sean contrarias a las leyes y reglamentos. f) Guardar secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado, de conformidad con las leyes. g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta honesta y leal en el desempeño de su puesto, con preeminencia del interés público sobre el privado.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

b) Concurrir a la citación para prestar declaración, como testigo, en un sumario administrativo. i) Someterse periódicamente a las evaluaciones determinadas en la presente ley y sus normas reglamentarias. j) En caso de renuncia, y salvo caso de grave afectación de salud física o psíquica, permanecer en el puesto durante el plazo establecido por la autoridad institucional, el cual no podrá superar los treinta (30) días corridos. k) Cumplir las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias sobre incompatibilidad de cargos públicos. l) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores. <u>m) Superar las evaluaciones de desempeño, en la forma y con los alcances determinados en el ordenamiento jurídico.</u> n) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la institución. <u>o) Informar a los superiores jerárquicos o denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento, salvo el caso del deber de guardar el secreto profesional.</u> p) No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la institución, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto. q) Actuar con imparcialidad y neutralidad política. r) Velar por la economía y conservación del patrimonio público a su cargo.	<u>o)-salvo el caso del deber de guardar el secreto profesional.</u> <i>Informar a los superiores jerárquicos o denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento, salvo el caso del deber de guardar el secreto profesional.</i> NINGÚN ACTO DELICTIVO PUEDE CONSTITUIR SECRETO
--	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 41. – Prohibiciones generales Los servidores públicos, incluyendo a aquellos señalados en los artículos 6 y 7 de la presente ley, tienen prohibido: a) Utilizar la autoridad o influencia que tuviera para ejercer presión sobre la conducta de cualquier servidor público. b) Realizar actividades políticas partidarias o proselitismo dentro de las dependencias de las instituciones públicas. c) Usar la autoridad que provenga de su puesto para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza. d) Ocupar tiempo de la jornada de trabajo, utilizar personal, material o información de la dependencia, para fines ajenos a la institución pública. e) Vestir, portar o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de las instalaciones de las instituciones públicas, o colocarlas en las instalaciones o instrumentos de trabajo. f) Recibir obsequios, propinas, comisiones o ventajas debido al puesto para ejecutar, abstenerse de ejecutar, ejecutar con mayor esmero o con retardo cualquier acto inherente a sus funciones. g) Discriminar la atención de los asuntos a su cargo, poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quienes sean. h) Intervenir directamente, por interpósita persona o con actos simulados, en la obtención de cualquier beneficio por parte del Estado, sea para sí mismo o terceros. i) Aceptar obsequios de parte de sus subordinados, por razones referidas al puesto, mientras se encuentre en ejercicio de este. j) Entregar obsequios a superiores, por razones referidas al puesto, mientras se encuentren en ejercicio de este. k) Mantener vínculos con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por la institución	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

pública en la que se encuentra prestando servicios, para obtener beneficios. <i>l)</i> Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalice en su carácter de servidor público. <i>m)</i> Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales bajo su ámbito de actuación, con las excepciones previstas en código de organización judicial. <i>n)</i> Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones en el orden estatal, departamental o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de estas. <i>o)</i> Retirar, sin previa anuencia correspondiente, cualquier documento u objeto de la institución pública. <i>p)</i> Ejercer una industria o comercio relacionado con las actividades de la institución pública en la que presta servicio, sea personalmente o como socio o miembro de la dirección, administración o sindicatura de sociedades con fines de lucro. También es incompatible toda ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones del puesto público. <i>q)</i> Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros Estados, sin autorización del Poder Ejecutivo. <i>r)</i> Desempeñar funciones en violación a las leyes que regulan la prohibición de la doble remuneración, el conflicto de intereses y la prohibición del nepotismo en la función pública. <i>s)</i> Generar situaciones de riesgo en los lugares de trabajo, en violación a las normas relativas a los riesgos laborales y a las de seguridad e higiene en el trabajo. <i>t)</i> Permitir o ejercer violencia laboral, vertical u horizontal, entre o sobre los servidores públicos. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia laboral la ejercida sobre el servidor de manera directa, mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no. Incluyese en esta causal el acoso laboral que cause al	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

servidor un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación particular de vulnerabilidad. ii) Nombrar en puestos de confianza a su cónyuge, concubino, o parientes, comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, de los funcionarios que presten servicios en la misma institución pública, <u>salvo que tales actos se efectúen en el marco de un concurso público en los términos de la presente ley, sus respectivas reglamentaciones y demás normativas que regulan las distintas carreras de la función pública.</u> iv) Ejercer injerencia directa o indirecta sobre los funcionarios públicos que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de los servidores públicos o tienen a su cargo los procesos de selección para el ingreso, ascenso y promoción en la función pública. vii) Las demás prohibiciones que se establezcan en las leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública sus normas reglamentarias, en los contratos colectivos o individuales de servicio y en los reglamentos internos de las respectivas instituciones públicas.	EIMINAR a) <u>salvo que tales actos se efectúen en el marco de un concurso público en los términos de la presente ley, sus respectivas reglamentaciones y demás normativas que regulan las distintas carreras de la función pública.</u>
Artículo 42. – Doble remuneración e incompatibilidades Ningún servidor público podrá percibir del Estado más de una remuneración, compensación, retribución o cualquier tipo de ingreso, sea cual fuere la denominación, en los términos de la legislación presupuestaria vigente. Quedan exceptuados aquellos que ejerzan la docencia o investigación científica, las cuales serán compatibles con cualquier otro puesto, toda vez que se desempeñen fuera de la jornada laboral y no entorpezcan el cumplimiento de las funciones respectivas, ni se superpongan a ella. El personal de la salud podrá percibir más de una remuneración, de conformidad con la legislación	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

que regula sus respectivas carreras, a excepción del personal administrativo. Resulta incompatible la percepción de pensiones no contributivas financiadas por el Estado, de forma simultánea, con remuneraciones, compensaciones, retribuciones o cualquier otro tipo de ingreso proveniente del Estado.	AGREGAR a excepción del personal administrativo.
CAPÍTULO XI RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	
Artículo 43. – Responsabilidad administrativa Los servidores públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes y obligaciones y por infringir las prohibiciones establecidas en la presente ley y las demás leyes a las cuales se encuentren sometidos, haciéndose pasible de las sanciones disciplinarias determinadas en las leyes que las rigen. En cuanto al régimen sancionatorio, en todo lo que no se encuentre previsto expresamente en dichas leyes y los respectivos reglamentos disciplinarios, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley de procedimientos administrativos y el Código Procesal Penal, en este orden.	¿Cómo y quién establecerá el incumplimiento de los deberes y atribuciones y, por tanto, la existencia de responsabilidades administrativas? La “Responsabilidad Administrativa” dada su importancia conceptual, debería estar definida en el artículo 4º de la presente.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CAPÍTULO XII FINALIZACIÓN DEL VÍNCULO Y REINGRESO	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 44. – Finalización del vínculo jurídico

El vínculo jurídico entre las instituciones y los funcionarios públicos finalizará por:

- a) Fallecimiento.
- b) Cesantía por discapacidad física, mental, intelectual o sensorial sobreviniente o el padecimiento de una enfermedad, que hagan imposible el cumplimiento de sus funciones, y determinadas de conformidad con el procedimiento establecido en la presente ley luego de que hayan sido agotada las alternativas contempladas en el artículo 27 de esta ley.
- c) Renuncia.
- d) Alcanzar la edad exigida y **los años de aporte** para acceder a la jubilación obligatoria, en **caso de no cumplir con los requisitos de la jubilación**, alcanzar la edad de setenta y cinco (75) años.
- e) Mutuo acuerdo mediante la implementación de planes de retiro.
- f) Pérdida o renuncia de la nacionalidad paraguaya; la doble nacionalidad, establecida conforme a los tratados respectivos previstos en la Constitución de la República no provocará la aplicación del presente inciso.
- g) Condena penal firme que implique una privación efectiva de la libertad, en cuyo caso la cesación se producirá de pleno derecho y sin necesidad de emisión de acto administrativo alguno.
- h) Condena penal que devenga de un proceso vinculado a la comisión de hechos punibles contra el Estado, contra las funciones del Estado y contra el patrimonio del Estado. Sin perjuicio de la facultad de destitución en sede administrativa por la condena señalada, el magistrado penal tendrá competencia igualmente para disponer la destitución con inhabilitación para ocupar puestos públicos por un periodo de hasta cinco (5) años, en la misma sentencia penal de condena emitida, si es que no fue juzgado sede administrativa.
- i) Inhabilitación legal para el ejercicio de la función pública.

AGREGAR

- d- **los años de aporte**
caso de no cumplir con los requisitos de la jubilación.



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

j) Destitución por la comisión de faltas disciplinarias, previo sumario administrativo. k) La falta de reintegro al término del permiso sin goce de sueldo previsto en el artículo 25 de la presente ley o, en su defecto, cuando el funcionario opte por la indemnización correspondiente. l) No superar los períodos de prueba, <u>por no cumplir con las funciones establecidas. y de evaluación previstos en los artículos 14 y 15 de la presente ley, en cuyo caso la cesación se producirá de pleno derecho y sin necesidad de emisión de acto administrativo.</u> m) <u>No superar las evaluaciones de desempeño, en la forma establecida en el reglamento de evaluación del desempeño, emitido por la autoridad en materia de función pública correspondiente, en cuyo caso la cesación se producirá de pleno derecho y sin necesidad de emisión de acto administrativo.</u> n) Las demás causales que se establezcan en las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública.	AGREGAR a) por no cumplir con las funciones establecidas. <u>ELIMINAR</u> b) <u>y de evaluación previstos en los artículos 14 y 15 de la presente ley, en cuyo caso la cesación se producirá de pleno derecho y sin necesidad de emisión de acto administrativo.</u> <u>ELIMINAR</u> <u>No superar las evaluaciones de desempeño, en la forma establecida en el reglamento de evaluación del desempeño, emitido por la autoridad en materia de función pública correspondiente, en cuyo caso la cesación se producirá de pleno derecho y sin necesidad de emisión de acto administrativo.</u> <i>las evaluaciones son muy subjetivas y no objetivas por lo que no puede ser vinculante a las decisiones a tomar debería de eliminarse por completo perjudica más que beneficiar al trabajador NI SI DIJERA: respetando siempre el debido proceso, y las garantías constitucionales que permitan la verificación de las evaluaciones aplicadas.</i>
--	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 45. – Renuncia y reingreso La renuncia a la condición de funcionario público deberá ser manifestada por escrito y deberá ser aceptada expresamente por la institución pública a la que presta servicios. La renuncia se considerará aceptada si la autoridad competente no se pronuncia dentro de los diez (10) días hábiles, a partir de su presentación. La renuncia presentada por el funcionario, cuando esté en trámite un sumario administrativo por presuntas faltas graves cometidas en ejercicio del puesto, no interrumpirá el procedimiento sumarial, ni obstará su inicio, y continuará hasta su normal término, a los efectos de determinar la responsabilidad administrativa respecto de los hechos que provocaron la apertura de sumario administrativo. Tampoco interrumpirá el sumario ni obstará su inicio en caso de cualquier otro tipo de desvinculación, salvo que se trate de fallecimiento o discapacidad física, mental, intelectual o sensorial, o de enfermedad que hagan imposible el cumplimiento de sus funciones y determinadas de conformidad con la presente ley. Si en la conclusión del sumario se determina la destitución e inhabilitación para ocupar puestos públicos, se emitirá el acto administrativo correspondiente a fin de recalificar el motivo de la desvinculación. La inhabilitación será por el tiempo que se determine en la condena sumarial, y el acto administrativo que la contiene debe notificarse el acto administrativo al afectado.	
CAPITULO XIII RÉGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS U OBRA DE NATURALEZA PÚBLICA	
Artículo 46. – Personal contratado Es el empleado público que en virtud de un contrato de empleo público y por tiempo determinado ejecuta una obra o presta servicios al Estado. Sus relaciones jurídicas se regirán por las disposiciones administrativas y presupuestarias vigentes, las disposiciones del presente título, las	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

disposiciones del contrato y supletoriamente en las condiciones establecidas en el Título II de la presente Ley y demás disposiciones laborales vigentes.	
Artículo 47. – Selección La contratación se efectuará por acto administrativo de la máxima autoridad institucional respectiva, previo concurso público. La autoridad en materia de función pública correspondiente reglamentará los requisitos que deben cumplir las instituciones públicas para contratar, así como los procedimientos para la selección. <u>A falta de reglamentación emanada de la autoridad de aplicación en materia de función pública, se aplicará la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.</u> Excepcionalmente, en caso de emergencia nacional, por desastre o calamidad pública, declarada previamente por ley, se podrá contratar a personas físicas en forma directa. En todos los casos, las contrataciones deberán ajustarse al perfil establecido para el puesto, y tendrán una vigencia que no podrá superar el plazo de duración de la declaración de situación de emergencia.	2DA PARTE ELIMINAR <u>A falta de reglamentación emanada de la autoridad de aplicación en materia de función pública, se aplicará la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.</u> <u>Comentario</u> <i>Se supone que la “autoridad en materia de función pública” es la encargada por esta misma ley y el ministerio cómo sale de contra mano a dictar reglamento, esto hace disfuncional y se presta a abrir ventanas que después pueden crear dificultades.</i>
Artículo 48. – Duración máxima del contrato La duración máxima del contrato no podrá exceder de un (1) ejercicio fiscal. El empleado público estará sujeto a la evaluación de desempeño antes de aprobarse la renovación de su período de contratación. Las instituciones públicas que cuenten con la autorización correspondiente y los créditos presupuestarios necesarios para realizar contratación de personal <u>no podrán renovar o prorrogar contratos que superen en total los cuatro (4) años continuos de trabajo. Vencido el plazo de la relación contractual vigente, sin que el contratado haya ingresado por concurso público como funcionario, quedará desvinculado laboralmente de pleno derecho y por el simple fenecimiento del plazo máximo de contrato, sin que se genere ninguna</u>	ELIMINAR <u>no podrán renovar o prorrogar contratos que superen en total los cuatro (4) años continuos de trabajo. Vencido el plazo de la relación contractual vigente, sin que el contratado haya ingresado por concurso público como funcionario, quedará desvinculado laboralmente de pleno derecho y por el simple fenecimiento del plazo máximo de contrato, sin que se genere ninguna obligación de indemnización por parte del Estado.</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<u>obligación de indemnización por parte del Estado.</u> En concordancia con lo mencionado en el párrafo anterior, la autoridad competente de la institución pública afectada deberá solicitar a Talentos Humanos ver los mecanismos para los concursos de desprecarización <u>que incumpla el periodo máximo de contratación incurrirá en responsabilidad administrativa por mal desempeño de funciones, el contrato concertado en estas tales condiciones será nulo, pudiendo denunciarse su nulidad en cualquier momento y/o declararse de manera oficiosa.</u>	¿Quién dará esta autorización? Independientemente a que, en otro artículo posterior, se coloque, o que se conozca como principio, la irretroactividad de la Ley, dada la gran cantidad de funcionarios que actualmente se encuentran contratados desde hace más de 4 años, AGREGAR deberá solicitar a Talentos Humanos ver los mecanismos para los concursos de desprecarización eliminar <u>que incumpla el periodo máximo de contratación incurrirá en responsabilidad administrativa por mal desempeño de funciones, el contrato concertado en estas tales condiciones será nulo, pudiendo denunciarse su nulidad en cualquier momento y/o declararse de manera oficiosa.</u> Debería decir que a los 4años de contratado concursara por la desprecarizacion, los contratados quedan totalmente desamparadas
Artículo 49. – Régimen de Seguridad Social Durante el tiempo de vigencia del contrato, el Estado se encargará de la cobertura médica del empleado público similar al funcionario y aportará al Régimen de Seguridad Social asignado a la institución en cuestión. Si el mismo modificara su condición a funcionario público, producto del acceso por el concurso público correspondiente, o de la asunción de un cargo electivo, seguirá aportando ininterrumpidamente, computándose su antigüedad desde el primer aporte realizado como empleado público. En caso de desvinculación justificada el contratado puede dejar o solicitar la devolución de los aportes	AGREGAR Estado se encargará de la cobertura médica del... similar al funcionario En caso de desvinculación justificada el contratado puede dejar o solicitar la devolución de los aportes 2da parte Agregar justificada

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 50. – Derechos reconocidos Las instituciones públicas del Estado en la redacción del contrato de prestación de servicios u obra de naturaleza pública deberán incorporar cláusulas que reconozcan las vacaciones anuales remuneradas en función a la antigüedad. <u>del contrato y en ningún caso que exceda de doce (12) días hábiles atendiendo la duración máxima que extraordinariamente podría llegar a cuatro (4) años, conforme la autorización señalada en el presente capítulo.</u> Igualmente, los empleados públicos tendrán derecho al pago del aguinaldo correspondiente, así como el seguro médico u otros beneficios que expresamente estén contemplados y autorizados en el presupuesto vigente para la institución afectada a dichos contratos.	<u>ELIMINAR</u> <u>del contrato y en ningún caso que exceda de doce (12) días hábiles atendiendo la duración máxima que extraordinariamente podría llegar a cuatro (4) años, conforme la autorización señalada en el presente capítulo</u> establece hasta 4 años de contratación sin hablar de desprecariación y sin decir a partir de la vigencia de esta ley porque hay muchos contratados con mas de 4, 10 y 20 años sin dar una solución a esta situación inconstitucional .
Artículo 51. – Obligaciones y prohibiciones En cuanto a las obligaciones y prohibiciones, los empleados públicos sujetos a un contrato de prestación de servicios u obra de naturaleza pública se registrarán por las disposiciones establecidas en el respectivo contrato, y supletoriamente por las disposiciones contenidas en la presente ley y el Código del Trabajo.	
Artículo 52. – Controversias Las cuestiones litigiosas que se generen en torno a la interpretación, cumplimiento, daños, vinculados al contrato de prestación de servicios u obra de naturaleza pública en relación de dependencia, serán de competencia del fuero contencioso administrativo. El derecho de los funcionarios para accionar judicialmente prescribe:	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

a) en cuanto a los actos referentes a destitución o despido injustificado y falta de preaviso, a los sesenta días corridos; y, b) a los doce meses en los demás casos, salvo cuando otro plazo fuera establecido en la ley. Los plazos se contarán desde el día posterior a la fecha de su notificación al afectado o, en su caso, desde la fecha de publicación oficial del acto impugnado.	
Artículo 53. – Terminación del contrato de empleo público El vínculo laboral entre las instituciones y el empleado público finalizará por: a) Las razones estipuladas expresamente en los respectivos contratos, si no fuesen contrarias a la ley. b) El mutuo consentimiento formalizado. c) Cesantía por discapacidad física, mental, intelectual o sensorial sobreviniente, o el padecimiento de una enfermedad, que hagan imposible el cumplimiento de sus funciones, y determinadas de conformidad con el procedimiento establecido en la presente ley. d) El caso fortuito y la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato. e) El vencimiento del plazo previsto en el contrato respectivo. f) La extinción de las condiciones y necesidades específicas que dieron origen a la contratación g) No superar, en los contratos de servicios, las evaluaciones de desempeño, en la forma establecida en el reglamento de evaluación del desempeño emitido por la autoridad en materia de función pública correspondiente. h) <u>Haber completado el máximo de cuatro (4) años de vínculo contractual autorizado en la presente ley.</u> i) Las demás causas de extinción de los contratos, conforme con la legislación del derecho común que sea aplicable a los contratos de prestación de servicios.	ELIMINAR b-) <u>Haber completado el máximo de cuatro (4) años de vínculo contractual autorizado en la presente ley.</u> k) Paso los 4 años sin nombramiento, pero si con la necesidad de contar con ese empleado contratado, cual es la solucion

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

j) Contrato por excepción_ Se aplicar con un llamado debidamente justificadas por Decreto Presidencial a) Combatir brotes epidémicos b) Realizar censos, encuestas o eventos electorales c) Atender situaciones de emergencia públicas para cubrir puestos con urgencia	AGREGAR j-Contrato por excepción_ Se aplicar con un llamado debidamente justificadas por Decreto Presidencial d) Combatir brotes epidémicos e) Realizar censos, encuestas o eventos electorales f) Atender situaciones de emergencia públicas para cubrir puestos con urgencia contratar uno nuevo sin experiencia y desvincularlo sin motivo
TÍTULO II DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL CAPÍTULO I ALCANCE	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 54. – Alcance del régimen del servicio civil Las disposiciones del presente título se aplicarán al personal del servicio civil, que comprende a: a) Los funcionarios públicos que formen parte de la carrera del servicio civil; b) Los funcionarios públicos que formen parte de los regímenes especiales; c) El personal de confianza; d) El sistema de directivos públicos; Formarán parte de la carrera del servicio civil los funcionarios públicos que no integran las demás carreras de la función pública.	
CAPÍTULO II CARRERA DEL SERVICIO CIVIL SECCIÓN I ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL	
Artículo 55 – Carrera del servicio civil La carrera del servicio civil estará integrada por todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones administrativas en las instituciones públicas, incluidos los gobiernos municipales, y que no integren las demás carreras de la función pública. La autoridad en materia de función pública correspondiente reglamentará la carrera del servicio civil a partir de las disposiciones del presente título. La falta de reglamentación por parte de la institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la <u>emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas</u> la presente ley	<i>La Función Administrativa, no está definida en el artículo 4 de la presente.</i> <i>¿Y los funcionarios técnicos, misionales, de apoyo, etc? Se presta a interpretaciones.</i> 2da parte ELIMINAR <u>emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas</u> AGREGAR la presente ley
Artículo 56. – Organización de la carrera La carrera del servicio civil se organiza de forma jerárquica en grupos, puestos, niveles y grados, cuyas definiciones se encuentran desarrolladas en el artículo 57 de la presente ley.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 57. – Estructura de puestos Los puestos de la carrera del servicio civil se estructuran en los siguientes grupos: a) <i>Mandos medios:</i> Comprende los puestos jerárquicos de unidades organizativas intermedias ubicados por debajo de los puestos del sistema de directivos públicos indicados en el artículo 95 de la presente ley. De manera enunciativa más no limitativa comprende los puestos de coordinación y jefatura y demás similares o equivalentes. b) <i>Profesionales:</i> Comprende los puestos especializados en algún área de la gestión pública y/o del campo de las políticas públicas, cuyo desempeño requiera al menos título de educación universitaria o superior en el área de conocimiento correspondiente, y que deberá reflejarse en los manuales de perfiles de puestos. c) <i>Técnicos:</i> Comprende los puestos de menor complejidad y especialización que los profesionales en algún área de la gestión pública y/o del campo de las políticas públicas, cuyo desempeño requiera al menos título de educación terciaria no universitaria en el área de conocimiento correspondiente, y que deberá reflejarse en los manuales de perfiles de puestos. d) <i>Apoyo:</i> Comprende los puestos de soporte técnico o administrativo de los grupos descritos anteriormente. e) <i>Servicios auxiliares:</i> Comprende los puestos operativos de menor complejidad de la estructura. Cada puesto podrá ser clasificado en niveles verticales y grados horizontales, de manera a ofrecer a los funcionarios públicos dos vías complementarias de desarrollo profesional, de mediano y largo plazo. Cada nivel y grado en cada puesto correspondiente tendrá asignada una remuneración establecida en la	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

escala salarial, construida con los criterios técnicos especificados en la <u>política de remuneraciones</u>. Esta estructura será determinada en los reglamentos que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente, y en todo caso deberá hallarse de acuerdo con los reglamentos sobre la política de remuneraciones que emita el Ministerio de Economía y Finanzas. La falta de reglamentación interna hará que se aplique directamente <u>la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas</u>. La presente ley	La Política de Remuneraciones, tampoco está definida en el 4º 2da parte ELIMINAR <u>la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas</u> AGREGAR . La presente ley
Artículo 58. – Perfiles de puestos Las instituciones públicas deberán elaborar los manuales de perfiles de puestos, con la estructura establecida en el artículo 57 de la presente ley. El manual deberá ordenar, dentro de esta clasificación, a la totalidad de puestos de la institución pública, incluyendo aquellos de confianza señalados en el artículo 93, especificando al menos su denominación, descripción de tareas, relaciones funcionales, tipos de productos esperados y requisitos del perfil del ocupante.	Los perfiles de puestos elaboraran la Dirección de Talentos Humanos
SECCIÓN II CRITERIOS Y PLAZOS DE CONCURSOS PÚBLICOS	
Artículo 59. – Criterios para la realización de concursos Los concursos públicos para ocupar puestos de la carrera del servicio civil se realizarán, obligatoriamente, para: a) Cubrir vacantes de niveles y grados iniciales. b) Cuando se trate de nuevos cargos asignados a instituciones públicas o dependencias de reciente creación. c) Cuando se haya declarado desierto el concurso interno. En cualquiera de los casos, todos los llamados a concurso público que realicen las instituciones	En los Concursos públicos, NO SE CREA SIQUIERA UN ÓRGANO COLEGIADO que permita cierta pluralidad, control, participación y transparencia. Ello podría llevar a arbitrariedades. En realidad, en todo el texto de la norma, no se crea una instancia de participación representativa, que permita controlar las

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

públicas deberán ceñirse a lo contemplado en la presente ley y a la disponibilidad presupuestaria correspondiente o disponibilidad presupuestaria municipal en su caso. Las instituciones que componen el ámbito del Poder Ejecutivo deberán contar previamente con la autorización del Ministerio de Economía y Finanzas, que acredite la correspondiente viabilidad financiera	evaluaciones, los concursos, las sanciones, y demás. ESTO NO RESULTA MENOR.
Artículo 60. – Plazo de ejecución de los concursos Cumplidos los presupuestos señalados en el artículo precedente, las instituciones públicas podrán iniciar el proceso de selección a través del concurso público. Los procesos de selección deberán finalizar dentro de los plazos establecidos en la reglamentación emitida por la autoridad en materia de función pública correspondiente, los que podrán ser prorrogados por única vez, previo dictamen favorable de dicha autoridad, que contendrá el plazo de prórroga correspondiente. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas. <u>Los puestos vacantes de las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, no concursados en un periodo de dos (2) ejercicios fiscales consecutivos, podrán ser reubicados o suprimidos, de acuerdo con los procedimientos s que para el efecto establezca el Ministerio de Economía y Finanzas.</u>	ELIMINAR <u>Los puestos vacantes de las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, no concursados en un periodo de dos (2) ejercicios fiscales consecutivos, podrán ser reubicados o suprimidos, de acuerdo con los procedimientos s que para el efecto establezca el Ministerio de Economía y Finanzas.</u> COMENTARIO ¿el anexo de personal junto con la creacion de las categorías son realizadas con mucho esfuerzo por los sindicatos, para obtener esas categorías, por lo que resulta perjudicial para la institución por simple capricho de las autoridades de turno de no realizar los concursos perder las categorías
SECCIÓN III PROGRESIÓN EN LA CARRERA	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 61. – Progresión en la carrera Los funcionarios públicos que hayan adquirido la estabilidad laboral tendrán la remuneración básica del nivel respectivo con derecho a la progresión de la carrera en forma horizontal como vertical, a participar de los concursos para ascensos, y la progresión automática cada dos años en forma horizontal para y las promociones. Aquel que lo haya ganado tendrá derecho a la remuneración y prerrogativas del puesto concursado, mientras permanezca en él. <u>Cada evento de progresión en la carrera del servicio civil genera derechos y prerrogativas que no son acumulables, salvo el tiempo de los servicios prestados al Estado para fines de la seguridad social.</u>	AGREGAR tendrán la remuneración básica del nivel respectivo con derecho a la progresión de la carrera en forma horizontal como vertical, ,... y la progresión automática cada dos años en forma horizontal para Eliminar y Eliminar <u>Cada evento de progresión en la carrera del servicio civil genera derechos y prerrogativas que no son acumulables, salvo el tiempo de los servicios prestados al Estado para fines de la seguridad social</u>
Artículo 62. – Ascensos El ascenso de los funcionarios públicos se produce cuando pasa a un puesto de mayor nivel dentro del mismo grupo ocupacional, o bien a un puesto de un grupo ocupacional superior en caso de que se haya llegado al máximo nivel y grado del grupo de origen. El ascenso debe ser de a un nivel por vez, salvo que el funcionario público reúna los requisitos de grupos ocupacionales superiores y siempre que el concurso se de en el primer nivel del grupo en cuestión. En cualquiera de los casos, deberán cumplir los siguientes requisitos: a) Cumplir con el perfil del puesto requerido en el grupo correspondiente. b) Tener al menos dos (2) años de permanencia en el puesto actual. c) <u>Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna de «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.</u> d) Ganar el concurso respectivo.	En los Concursos públicos, NO SE CREA SIQUIERA UN ÓRGANO COLEGIADO que permita cierta pluralidad, control, participación y transparencia. Ello podría llevar a arbitrariedades. FATA COMITÉ DE EVALUACION Y QUINES COMPONDRAN ELIMINAR a) Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna de «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 63. – Promociones La promoción de los funcionarios públicos implica avanzar de grado dentro del mismo puesto y nivel, con una mejora remunerativa, sin modificar la complejidad de la tarea ni de la responsabilidad. es el movimiento horizontal que se realiza en forma automática sin concurso cada dos años - Para obtener la promoción, el funcionario debe cumplir con los siguientes requisitos: a) Cumplir con el perfil del puesto requerido en el grado correspondiente. b) Tener al menos dos (2) años de permanencia en el puesto actual. c) <u>Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.</u> d) Cumplir con los requisitos de promoción adicionales establecidos en el reglamento respectivo, los cuales considerarán necesariamente un adecuado balance entre la antigüedad y el mejor desempeño.	<u>AGREGAR</u> es el movimiento horizontal que se realiza en forma automática sin concursos cada dos años <u>ELIMINAR</u> <u>Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño</u> Las evaluaciones no deben ser uno de los requisitos ya que son subjetivas y no objetivas
SECCIÓN IV GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
Artículo 64. – Capacitación La capacitación atañe a todos los puestos de la carrera del servicio civil, desde el periodo de prueba, y será un criterio central que ponderar en los concursos públicos o internos para ascensos, así como en la consideración de la evaluación de desempeño necesaria en los procesos de promoción interna, y en los concursos públicos para ocupar puestos en el sistema de directivos públicos. Los distintos tipos de capacitación, que estén orientados a la obtención de una titulación académica de posgrado o no, serán determinadas en las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente; la falta de reglamentación emitida por institución con	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	
Artículo 65. – Necesidades de capacitación Las instituciones públicas evaluarán anualmente las necesidades de capacitación de sus funcionarios públicos, sobre la base de los siguientes parámetros: a) Descripción del puesto. b) Metas de gestión. c) Evaluaciones de desempeño. d) Recomendación del superior jerárquico del funcionario a capacitar. e) Opinión de los funcionarios públicos. Las capacitaciones deberán estar alineadas con las funciones, metas y déficit de desempeño, y con las necesidades de capacitación transversales al servicio civil.	
Artículo 66. – Plan anual de capacitación Las instituciones públicas, sobre la base de la detección de necesidades de capacitación, formularán su plan anual de capacitación, de acuerdo con lo que se establezca en las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente; la falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas. Las instituciones públicas que se encuentran dentro del ámbito del Poder Ejecutivo, en los términos de la ley que regula la organización administrativa del Estado, deberán remitir sus respectivos planes anuales de capacitación al Ministerio de Economía y Finanzas, para ser consolidados en un plan global del Gobierno Nacional.	También debiera establecerse obligatoriamente la previsión y dotación presupuestaria requerida por el Plan

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

SECCIÓN V GESTIÓN DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL	
Artículo 67. – Encuestas y diagnósticos de bienestar y clima laboral Las Unidades de Desarrollo y Gestión de las Personas de las instituciones públicas realizarán encuestas y diagnósticos integrales que servirán de base para la elaboración de planes de mejora de bienestar y clima laboral. Las encuestas deberán incluir consultas a los servidores públicos. La periodicidad y los contenidos de las encuestas y diagnósticos serán definidos en las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente. En todo caso se respetará el anonimato en las encuestas, así como el derecho a la crítica y el disenso. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	
SECCIÓN VI REGÍMENES ESPECIALES	
Artículo 68. – Establecimiento de regímenes especiales Las instituciones públicas deberán establecer regímenes especiales para propiciar la incorporación gradual a la carrera del servicio civil, de ciertos grupos de personas afectadas por desigualdades injustas, a fin de dar cumplimiento a las normativas que rigen la materia. En los procesos de selección no se admitirá distinción alguna por razones de condiciones físicas o identidad étnica, pero se adoptarán medidas afirmativas que garanticen la igualdad real, como la	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

aplicación de puntaje adicional a los postulantes con discapacidad o de pueblos indígenas. En caso de dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente ley, prevalecerá el criterio que sea más favorable a los derechos de las personas con discapacidad y las pertenecientes a pueblos indígenas.	
Artículo 69. – Control y monitoreo La autoridad en materia de función pública correspondiente, en coordinación con los órganos rectores sectoriales, será responsable de verificar y monitorear el cumplimiento de lo establecido en esta sección, así como de reglamentar los procedimientos a ser implementados para tales efectos. Cualquier persona podrá presentar denuncia ante las referidas autoridades sobre hechos u omisiones que puedan configurar el incumplimiento de los regímenes especiales.	
SECCIÓN VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
Artículo 70. – Sanciones Los funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes y obligaciones o por infringir las prohibiciones establecidas en esta ley. Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes de la falta cometida.	
Artículo 71. – Faltas leves Serán consideradas faltas leves las siguientes: a) Asistencias tardías o irregulares., que no fueron compensadas A tales efectos, se entenderá por asistencia tardía el incumplimiento del horario laboral	AGREGAR que no fueron compensadas

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

establecido para la jornada ordinaria. Se considerará asistencia irregular el incumplimiento de las formas establecidas para el registro de asistencia. b) Inobservancia de las instrucciones del superior jerárquico, <i>toda vez que no sean violatorias a las normativas legales y que pueda probarse fehacientemente.</i> cualquiera sea el medio probatorio correspondiente. c) Retirar, sin previa anuencia, cualquier documento u objeto de la institución pública. d) No informar a los superiores jerárquicos o no denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento, <u>salvo caso del deber de guardar secreto profesional.</u> e) Negligencia en el desempeño de sus funciones. f) Dos (2) ausencias injustificadas, consecutivas o alternadas, en el mes. La autoridad en materia de función pública respectiva podrá tipificar, a lo interno de sus instituciones y en la reglamentación correspondiente, otras conductas como faltas leves.	<i>toda vez que no sean violatorias a las normativas legales y que pueda probarse fehacientemente</i> <i>No Informar a los superiores jerárquicos o no denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento,</i> ELIMINAR salvo el caso del deber de guardar el secreto profesional. NINGÚN ACTO DELICTIVO PUEDE CONSTITUIR SECRETO
Artículo 72. – Sanciones a las faltas leves Serán aplicadas a las faltas leves las siguientes sanciones disciplinarias: a) Apercibimiento por escrito. b) Multa equivalente al importe de uno (1) a cinco (5) días de remuneración. Los descuentos de las remuneraciones aplicados por ausencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de las sanciones correspondientes.	ELIMINAR LA palabra MULTA debe sacar y poner DESCUENTO POR DIAS NO TRABAJADOS como ocurre con los trabajadores privados, la figura no es bueno con la multa doble te cobra con lo bajo del salario, no hay colectivos, es un problema gubernamental que no solucionan
Artículo 73. – Faltas graves Serán faltas graves las siguientes: a) Ausencia injustificada a partir del tercer día consecutivo o cinco (5) alternos en el mismo trimestre.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

b) Abandono de tareas, consistente en la omisión o interrupción intempestiva e injustificada de tareas a cargo del funcionario público. Esta causal quedará configurada por la falta de justificación o silencio del funcionario público ante la intimación respectiva por parte de la institución pública. c) Realizar actos de acoso o discriminación de cualquier índole. d) Reiteración de faltas leves. Se entenderá por reiteración la comisión de faltas leves distintas ocurridas en el plazo de un (1) año computado desde que la sanción precedente quedó firme en sede administrativa. e) Reincidencia en las faltas leves. Se entenderá por reincidencia la comisión de una misma falta leve. f) La comisión de violencia laboral, vertical u horizontal, entre o sobre otros servidores públicos, independientemente de su rango o jerarquía. g) Cometer los siguientes actos en contra de la administración pública: (i) El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas; (ii) La realización, por parte de un funcionario público, de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, a fin de obtener beneficios para sí mismo o para un tercero; (iii) El aprovechamiento u ocultación de bienes provenientes de cualquiera de los actos mencionados en el presente inciso; (iv) La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión o asociación, para la comisión de cualquiera de los actos	Falta poner temporalidad en el inciso e), al igual que el anterior. En g) (i) Resulta muy sencillo alegar que un funcionario “aceptó indirectamente” algún objeto o dádiva. Faltaría agregar el medio de comprobación o al menos la exigencia de esta comprobación. En g) (ii) Una “omisión” no se realiza, es justamente la falta de acción (redacción incorrecta) Por otra parte, una omisión puede ser accidental o inimputable al funcionario.
---	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

a los que se refiere el presente inciso; (v) Mantener vínculos con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por la institución pública en la que se encuentra prestando servicios, para obtener beneficios; (vi) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones en el orden estatal, departamental o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de estas; (vii) Ejercer una industria o comercio relacionado con las actividades de la institución pública en la que presta servicio, sea personalmente o como socio o miembro de la dirección, administración o sindicatura de sociedades con fines de lucro. También es incompatible toda ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones del puesto público; y, (viii) Ejercer injerencia directa o indirecta sobre los funcionarios públicos que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de los servidores públicos. h) Incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales por quienes hayan sido designados para el efecto. i) No guardar secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado, de conformidad con las leyes. j) No concurrir a la citación para prestar declaración, como testigo, en un sumario administrativo. k) Aceptar obsequios de parte de sus subordinados, por razones referidas al puesto, mientras se encuentre en ejercicio de este. l) Entregar obsequios a superiores, por razones referidas al puesto, mientras se encuentren en ejercicio de este. m) Generar situaciones de riesgo en los lugares de trabajo, en violación a las normas relativas a los riesgos laborales y a las de seguridad e higiene en el trabajo.	En j Salvos motivos de salud, que fueren certificados. El k y l debieran ser incluidos en un código de ética, ya que la mera entrega de un
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

n) Nombrar en puestos de confianza a su cónyuge, concubino o parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, de los funcionarios que presten servicios en la misma institución pública, salvo que tales actos se efectúen en el marco de un concurso público en los términos de la presente ley, sus respectivas reglamentaciones y demás normativas que regulan las distintas carreras de la función pública. o) Nombrar asesores en violación de las restricciones establecidas en la presente ley. p) Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales, se encuentren o no directamente bajo su ámbito de actuación como servidor público. q) Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros Estados, sin autorización del Poder Ejecutivo. r) Incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas en las leyes especiales y reglamentaciones relativas a la institución en la que se presta el servicio, y que fueran definidas en dichas normas como esenciales o fundamentales. s) Los demás casos no previstos en esta ley, pero contemplados en el Código del Trabajo y las demás leyes como causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador. La autoridad en materia de función pública respectiva podrá tipificar, a lo interno de sus instituciones y en la reglamentación correspondiente, otras conductas como faltas graves.	obsequio normalmente no debiera constituirse en delito (no referimos a los casos de sobornos solapados, como la entrega de dinero o valores importantes) El p se considera improcedente (con esta redacción, un servidor público no podría ir a pagar el impuesto inmobiliario de la casa de su hijo, por ejemplo)
Artículo 74. – Sanciones a las faltas graves Serán aplicadas a las faltas graves las siguientes sanciones disciplinarias: a) Suspensión del derecho a la progresión dentro de la carrera del servicio civil por un periodo de hasta tres (3) años.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

b) Suspensión sin goce de sueldo de hasta (90) noventa días. c) Destitución con inhabilitación para ocupar puestos públicos por un periodo de hasta cinco (5) años. Las faltas establecidas en los incisos g) y h) del artículo 73 de la presente ley serán necesariamente sancionadas con la destitución, sin perjuicio de que otra falta grave amerite la aplicación del inciso c) precedente.	
Artículo 75. – Recurso ante sanciones por faltas leves Las sanciones administrativas por las faltas leves serán aplicadas por el titular de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución pública donde el funcionario público presta sus servicios, sin sumario administrativo previo. Si el funcionario público considerase injustificada la sanción aplicada, podrá solicitar la apertura de un sumario administrativo, dentro del plazo de diez (10) días hábiles a computar desde el día siguiente a la notificación. En tal caso se ordenará la apertura del sumario administrativo, a partir del cual regirán las reglas establecidas al efecto.	
Artículo 76. – Aplicación de sanciones graves Las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves serán aplicadas, previo sumario administrativo, por la máxima autoridad de la institución pública en la que el funcionario afectado presta sus servicios, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la jurisdicción penal ordinaria cuando el hecho constituya un hecho punible tipificado en el Código Penal o en leyes especiales. La responsabilidad penal no excluye la responsabilidad administrativa ni la civil.	¿Y el recurso o instancia de apelación ante lo resuelto por el sumario? Sería importante consignar, al menos de forma general, la instancia.



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 77. – Acción de resarcimiento y de repetición de lo pagado por el Estado El Estado y las instituciones públicas podrán demandar a los funcionarios o empleados públicos y, en general, a las personas que hayan actuado irregularmente en su nombre, por los daños o las disminuciones patrimoniales, que provocaron a la administración pública en el desempeño de sus funciones. Esto incluye la repetición de lo pagado por las indemnizaciones u otros conceptos que el Estado o las instituciones públicas hayan tenido que abonar a los particulares por el actuar irregular del funcionario o empleado público y, en general, de las personas que hayan actuado en su nombre. Las responsabilidades descritas en la presente disposición son independientes a la responsabilidad penal y administrativa.	
Artículo 78. – Prescripción de la acción de indemnización y de repetición La acción de indemnización prescribirá a los diez (10) años. La acción de repetición prescribirá a los dos (2) años del pago efectivo realizado.	
Artículo 79. – Competencia El fuero jurisdiccional competente para entender en las reclamaciones de repetición y resarcimiento es el contencioso administrativo, donde deberá analizarse y resolverse el grado de culpabilidad del funcionario o empleado público y, en general, de las personas que hayan actuado en su nombre, así como la eventual distribución de responsabilidades entre éstos y el órgano público respectivo.	
Artículo 80. – Pago y dictamen previo Una vez que las instituciones públicas realicen el pago de una obligación a la que fueran condenadas, la asesoría jurídica o la dependencia respectiva de cada institución deberá emitir un dictamen en el cual determine si corresponde o no la promoción de acción de repetición contra el funcionario o	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

empleado público y, en general, de las personas que hayan actuado en su nombre. Dicho dictamen y el informe del curso de acción institucional deberá ser remitido a la Procuraduría General de la República y a la Contraloría General de la República.	
SECCIÓN VIII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	
Artículo 81. – Sumario administrativo El sumario administrativo es el procedimiento establecido para la investigación de un hecho tipificado como falta grave y las leves, en el caso previsto en el artículo 71 de esta ley, que se debe tramitar de conformidad con las disposiciones previstas en la presente sección y las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	La redacción, anteriormente indica que el sumario se realizará ante la comisión de faltas graves, que se enumeran en el artículo 73, no así para las faltas leves, por tanto, debiera eliminarse parte del texto. Se debe mantener coherencia con lo dispuesto en 75 y 76. “...un hecho tipificado como falta grave y las leves, en el caso previsto en el artículo 71 de esta ley, que se debe tramitar de conformidad...”
Artículo 82. – Instrucción del sumario. Remisión de antecedentes. Comunicación 1. La orden de instrucción del sumario administrativo será dispuesta por la máxima autoridad de la institución pública en la que el funcionario afectado presta sus servicios, o aquella en la que se delegue esa facultad. 2. La máxima autoridad institucional deberá remitir al Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas, los antecedentes con la resolución que determine la instrucción del sumario, acompañado del dictamen previo de la asesoría jurídica de la institución pública correspondiente.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 83. – Presunción de inocencia 1. El acto administrativo por el cual se ordene la instrucción del sumario administrativo no afectará de ninguna manera la carrera administrativa del funcionario sumariado, cuya inocencia se presumirá hasta tanto se dicte resolución definitiva en el respectivo sumario administrativo. 2. La instrucción del sumario administrativo no obstará al ascenso o promoción que pudiera corresponderle dentro de la carrera del servicio civil.	
Artículo 84. – Medidas preventivas La máxima autoridad institucional de la que dependa el funcionario sumariado podrá, mientras dure el sumario administrativo, adoptar las medidas preventivas que considere pertinentes Las medidas preventivas cesarán cuando concluya el procedimiento sumarial con resolución firme, o por resolución firme dictada en el procedimiento contencioso administrativo, si se incoare la acción respectiva.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 85. – Inicio del proceso. Dictamen del juez instructor y resolución

- 1. La máxima autoridad de una institución pública deberá indicar el objeto del sumario y las personas objeto de investigación, así como los hechos que se le atribuyen, y remitir el expediente al Viceministerio de Capital Humano del Ministerio de Economía y Finanzas, para que se designe al juez instructor, de conformidad con la reglamentación que se emita al efecto. La institución pública deberá designar un abogado de su institución para que sea parte del sumario en carácter de acusador.
- 2. La sustanciación del sumario administrativo inicia con la resolución de apertura del mismo emitida por el juez instructor designado, quien deberá emitir dictamen fundado dentro de un plazo de sesenta (60) días hábiles computados a partir de su inicio, salvo caso fortuito o fuerza mayor acreditados.
- 3. El juez instructor podrá solicitar a la máxima autoridad del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, como mínimo diez (10) días hábiles antes del vencimiento del plazo indicado en el numeral anterior, una prórroga del plazo, cuya concesión deberá resolverse dentro de los cinco (5) días hábiles de haberse recibido la petición. La prórroga se concederá por única vez y no podrá ser superior a veinte (20) días hábiles. El dictamen fundado del juez instructor no tendrá carácter vinculante, pudiendo la máxima autoridad institucional apartarse del mismo en cuanto a las cuestiones de derecho, expresando los fundamentos en los que basa su decisión.
- 4. El dictamen que recayese en el sumario administrativo será fundado y deberá contener:
 - a) La relación circunstanciada de los hechos investigados;
 - b) El análisis de los elementos de prueba acumulados, los que serán apreciados según las leyes vigentes. reglas de la sana crítica;

AGREGAR
según las leyes vigentes
ELIMINAR
reglas de la sana crítica;

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

c) La calificación de la conducta del funcionario sumariado; d) Las circunstancias personales del funcionario sumariado que puedan tener influencia para determinar la mayor o menor gravedad de la sanción por el hecho imputado; e) Las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables y, en su caso, la sanción que a su juicio corresponda; y, f) Las excepciones y los incidentes presentados durante el sumario administrativo serán resueltos en la resolución de conclusión del sumario. g) El juez instructor elevará su dictamen a consideración de la máxima autoridad de la institución pública en la que el funcionario afectado presta sus servicios, con copia al Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, o en el caso del Presidente de la República a quien este delegue, para que adopte la medida que corresponda, con las siguientes consecuencias: a) Si el dictamen del juez instructor recomienda una sanción distinta, necesariamente deberá emitirse una resolución fundada y expresa de la máxima autoridad institucional, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados desde la notificación de la recomendación del juez instructor. b) Transcurrido el plazo previsto en el inciso anterior, se considerará sobreseído al o los sumariados en cuestión. 5. Si el sumario fuera abierto como consecuencia de una impugnación o recurso contra una sanción leve y el dictamen del juez instructor recomienda la confirmación de la sanción recurrida o impugnada, y de no existir pronunciamiento por parte de la máxima autoridad en el plazo de treinta (30) días	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

hábiles desde elevado el dictamen, la recomendación se considerará incorporada como acto administrativo resolutivo conclusivo. Si el juez instructor recomienda la revocación de la sanción administrativa recurrida o impugnada, deberá necesariamente emitirse una resolución fundada y expresa de la máxima autoridad institucional, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados desde la notificación de la recomendación del juez instructor. 6. La Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución pública correspondiente deberá notificar al funcionario afectado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de su emisión, la resolución adoptada, con copia al Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional para su registro correspondiente. 7. Los recursos e incidentes interpuestos contra los actos procedimentales durante la tramitación del sumario administrativo serán resueltos al momento de dictar la resolución de conclusión del sumario administrativo. Ningún recurso o incidente planteado durante la tramitación del sumario tendrá efecto suspensivo. 8. La decisión de la máxima autoridad institucional podrá ser objeto de la acción contencioso-administrativa, dentro del perentorio plazo de dieciocho (18) días hábiles contados desde el día siguiente de su notificación formal al funcionario público afectado. 9. El juez instructor que no emitiera su dictamen dentro de los plazos establecidos, incurrirá en incumplimiento de sus obligaciones, que será considerada falta grave, haciéndose pasible de las sanciones previstas en el artículo 74 de la presente ley. 10. El Presupuesto General de la Nación, así como el de las municipalidades, contemplarán las partidas presupuestarias necesarias, a fin de cubrir los gastos que demanden los procedimientos sumariales, en concordancia con la escala prevista en la reglamentación correspondiente que deberá ser emitida por la autoridad de aplicación respectiva.	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

11. Los reglamentos que se emitan para regular el sumario administrativo deben respetar las reglas del debido proceso. Ello, no obstante, no podrá alegarse vulneración del debido proceso porque un funcionario público es juez instructor, si se respetan las reglas establecidas en la presente ley y su reglamentación.	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 86.- Aplicación supletoria El procedimiento sumarial establecido en la presente sección será aplicado supletoriamente por las demás instituciones públicas que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo y que no cuenten con un procedimiento especial establecido. En todo lo que no se encuentre previsto expresamente en la presente sección ni en la reglamentación, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley de procedimientos administrativos y el Código Procesal Penal, siempre que sean compatibles con la presente ley.	
Artículo 87. – Carácter independiente del sumario administrativo El sumario administrativo es independiente de cualquier otro proceso que se inicie contra el funcionario público ante la justicia ordinaria, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44, inciso h) de la presente ley.	
Artículo 88. – Sanción administrativa La sanción administrativa, por la comisión de las faltas previstas en los artículos 71 y 73 de la presente ley, se aplicará sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pudieran corresponderle al funcionario público por el hecho imputado. La sanción de inhabilitación se notificará al afectado y al Ministerio de Economía y Finanzas para su inclusión en el apartado correspondiente del registro de inhabilitados que deberá contener el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH) administrado por dicho ministerio.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 89. – Extinción de la acción disciplinaria La acción disciplinaria se extingue por: a) Fallecimiento del funcionario sumariado. b) Prescripción de las faltas. c) Prescripción de la sanción disciplinaria	
Artículo 90. – Prescripción de las faltas a) Las infracciones por faltas graves prescriben a los tres (3) años y las faltas leves al año. b) El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde el día en que termine de cometerse la falta, en el caso de las faltas leves. Para el caso de las faltas graves, desde el día que la falta sea advertida por la institución. c) La prescripción de la acción se interrumpe con la notificación de la resolución de apertura del sumario administrativo	
Artículo 91. – Prescripción de la ejecución de la sanción disciplinaria La ejecución de las sanciones disciplinarias prescribirá a los dos (2) años de quedar firme la resolución que las impone.	
Artículo 92. – Revocación judicial de la destitución 1. En caso de revocación judicial de la destitución del funcionario de la carrera del servicio civil, la institución pública correspondiente deberá reincorporarlo en la primera vacancia que existiere en su presupuesto, o crearla para el siguiente ejercicio fiscal, <i>, en la categoría y nivel en los cuales se encontraba el funcionario incluyendo el pago por los meses que correspondan a partir de la resolución de judicial de revocación</i> conservando los derechos adquiridos con anterioridad a la aplicación de dicha sanción.	2DA ETAPA AGREGAR <i>, en la categoría y nivel en los cuales se encontraba el funcionario incluyendo el pago por los meses que correspondan a partir de la resolución de judicial de revocación c</i>



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

2. Vencido los plazos establecidos en el numeral anterior, el funcionario público que obtuvo la revocación del fallo de destitución podrá optar por no regresar a la función pública en los términos precedentes, y se generará el derecho a la indemnización prevista en el Código del Trabajo para el despido sin causa. Si hubiese adquirido la estabilidad, la indemnización será también la establecida por la legislación laboral para tales casos. La doble indemnización contemplada en el Código del Trabajo sólo procederá en caso de funcionarios públicos con antigüedad igual o superior a diez (10) años.	
CAPÍTULO III PERSONAL DE CONFIANZA	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 93. – Sujetos del régimen del personal de confianza Son puestos de confianza regidos por este capítulo, y sujetos de libre disposición y remoción, los ejercidos por: a) Los viceministros, gerentes generales, gerentes y demás funcionarios públicos en puestos y condiciones similares que se organizan jerárquicamente inmediatamente por debajo de los puestos de conducción política señalados en el artículo 6 de la presente ley. b) Los secretarios, los directores y los coordinadores del Gabinete Civil de la Presidencia de la República. c) Los embajadores, cónsules y representantes nacionales ante organizaciones internacionales en los que la República del Paraguay participe, oficialmente, de conformidad con las leyes que regulan el servicio diplomático y consular. d) Independientemente de la denominación que tenga el puesto, cargo o función, los directores generales de los siguientes puestos directivos en sus respectivas instituciones públicas: (i) Administración y Finanzas. (ii) Gabinete. (iii) Secretaría General. (iv) Asesoría Jurídica.	
Artículo 94. – Nombramiento y remoción La selección del personal de confianza será efectuada de forma directa, y las designaciones deberán ajustarse al perfil establecido para el puesto. La máxima autoridad institucional, de considerarlo necesario, podrá convocar a un concurso público para cubrir el puesto. Salvo disposición legal en contrario, el nombramiento y la remoción del personal que forma parte del régimen de confianza será realizado por decreto para las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, y por resolución de la máxima autoridad institucional en los demás casos. Aun cuando se haya accedido mediante concurso público, el nombramiento no genera estabilidad	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

alguna, por lo que la remoción de estos puestos, en ningún caso, generará el derecho a percibir indemnización alguna. En todos los casos, el cese del personal en el puesto de confianza tendrá lugar, de manera automática y de pleno derecho, cuando se produzca el cese de la autoridad para la que presta función de confianza.	
CAPÍTULO IV SISTEMA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	
Artículo 95. – Sistema de directivos públicos Créase el sistema de directivos públicos que se regirá por las disposiciones contenidas en el presente capítulo y las normas reglamentarias que emita la autoridad en materia de función pública correspondiente. La selección de los directivos públicos se realizará a través de un concurso público transparente, cuyas etapas serán definidas en la reglamentación correspondiente.	
Artículo 96. – Alcance y estructura de puestos del sistema de directivos públicos El sistema de directivos públicos comprende los puestos de directores generales y directores, así como sus equivalentes, salvo los contemplados en el artículo 93, inciso d) de la presente ley. Los puestos del sistema de directivos públicos se dividen en niveles, de acuerdo con los siguientes criterios: a) El número de unidades organizativas bajo su dirección. b) El alcance territorial en el país. c) Complejidad del trabajo. d) La cantidad de personal público a cargo. e) La dimensión de recursos públicos bajo su administración y responsabilidad.	En este artículo se indica que los directivos públicos se dividen en niveles. Sin embargo, no se citan cuáles son estos niveles, qué denominación tienen y qué prerrogativas o responsabilidades implican.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 97. – Permanencia y egreso 1. La permanencia de los directivos públicos se rige por los siguientes criterios: a) Son seleccionados por un período de tres (3) años. Podrán ser confirmados por igual período, sin necesidad de otro concurso público, previa evaluación favorable. Cumplido el plazo máximo de seis (6) años, la persona podrá concursar por el mismo puesto por un periodo más de tres (3) años. En ningún caso la permanencia en el mismo puesto podrá superar un máximo de nueve (9) años en total. Vencido el plazo, el funcionario cesará el puesto de pleno derecho y se aplicarán los criterios mencionados en los numerales siguientes. b) Los plazos establecidos en el presente artículo se computan respecto de cada puesto ocupado por el directivo público, de modo independiente. c) Están sujetos a un período de prueba no menor a tres (3) meses ni mayor a seis (6) meses, y a la evaluación del cumplimiento de sus metas de gestión. 2. El egreso o cese de un directivo público del sistema se da en los siguientes casos: a) Vencimiento del plazo de vinculación. b) Renuncia. c) Remoción. d) Asunción de un cargo electivo, un cargo de conducción política o de confianza. e) Destitución por faltas graves cometidas en el desempeño de sus funciones, conforme con el régimen disciplinario establecido para los funcionarios públicos de la carrera del servicio civil. f) Fallecimiento. g) Discapacidad física, mental, intelectual o sensorial sobreviniente, o el padecimiento de una enfermedad, que hagan imposible el cumplimiento de sus funciones, cuando hayan sido agotadas las alternativas contempladas en esta ley para tales casos. 3. El directivo público que no integre la carrera del servicio civil y termine sus funciones por remoción antes del término del período legal, no generará ninguna obligación de	Se deberían conocer las razones que esgrime el Poder Ejecutivo, para limitar los años de permanencia en un cargo directivo. Existen puestos que requieren extrema formación técnica y experiencia. En todo caso, resulta arbitrario el plazo de 3 años (por qué no 4 o 5, haciendo coincidir con los periodos de gobierno) Muy largo para aquellos que no son funcionarios de carrera No queda claro qué ocurrirá con un Directivo que cumpla o complete el plazo de años aceptable y cese en el puesto (por imperio de esta Ley) especialmente si proviene de la carrera del Servicio. ¿Será cesado sin más? ¿Será indemnizado? ¿Se jubilará? Concurso de directores del funcionario de carrea esta en el art 99
--	---

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

indemnización por parte del Estado o de la institución pública respectiva.	
Artículo 98. – Evaluación de desempeño Los directivos públicos deberán ser sometidos a evaluaciones de desempeño anuales, conforme con la reglamentación que determine la autoridad en materia de función pública correspondiente.	La evaluación a directivos, debiera ser objeto de mayor desarrollo narrativo en la ley. Ocurre comúnmente, que los evaluados, son sometidos a consulta de conocimientos, por instancias o personas de menor perfil técnico o ajenas a las áreas de especialización. La evaluación a directivos, debiera ser hecha mínimamente por pares profesionales o personas de reconocida capacidad y experiencia de cada área.
CAPÍTULO V DISPOSICIONES COMUNES PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE CARRERA EN PUESTOS DEL SISTEMA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS Y DE CONFIANZA	
Artículo 99. – Funcionarios de carrera en puestos del sistema de directivos públicos y personal de confianza Los funcionarios públicos de carrera que hayan accedido a puestos del sistema de directivos públicos o de confianza, conservan los derechos adquiridos con anterioridad a dicha designación y deberán volver al último puesto que desempeñaban dentro de la carrera del servicio civil. No obstante, si los funcionarios accedieron a estos puestos por concurso, aprobaron la evaluación de desempeño y ejercieron alguno de estos puestos en forma continua o alternada por al menos cuatro (4) años ininterrumpidos, dichas circunstancias deben ser consideradas para otorgarles un puesto con la progresión en los niveles y grados correspondientes, a los efectos de garantizar la carrera de los mismos, conforme con los parámetros a ser establecidos en la reglamentación de la presente ley. La remuneración no podrá ser inferior al 80% (ochenta por ciento) del sueldo básico percibido efectivamente en los últimos	Este artículo no debería ser aplicado a los funcionarios que ejercen cargos directivos al momento de su promulgación, sino a aquellos que acceden a los mismos, de manera posterior. Ello porque tendría efectos retroactivos y no contemplaría una serie de casuística que pudiera llevar a lagunas legales y problemas de aplicación. Un solo ejemplo de muestra: qué ocurrirá con una persona que ingresó al Servicio directamente en un cargo directivo y se encuentra desempeñando ese cargo desde hace muchos años. AGREGAR Si no existiese esa vacancia se debe crear en el siguiente periodo fiscal y se deberá equiparar la remuneración establecida mientras no se cuente con la vacancia. -

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

cuatro (4) años en los puestos del sistema de directivos públicos o de confianza ejercidos. Si no existiese esa vacancia se debe crear en el siguiente periodo fiscal y se deberá equiparar la remuneración establecida mientras no se cuente con la vacancia. -	
CAPÍTULO VI PROGRAMAS ESPECIALES	
Artículo 100. – Programas especiales Las instituciones públicas podrán implementar programas de pasantías y de innovadores públicos, regidos por las disposiciones especiales establecidas en el presente capítulo, las disposiciones pertinentes de las leyes que regulan la pasantía educativa laboral, el contrato de pasantía respectivo y por los reglamentos que dicte la autoridad en materia de función pública correspondiente, en lo que le sean aplicables. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	Este capítulo debe eliminarse porque no corresponde a la ley de la carrera del servicio civil, y lo manifiestan el art 102 <u>Las pasantías no originarán vínculo laboral o funcional administrativo de ninguna naturaleza con las respectivas instituciones públicas,</u> aparte de ser contraria a la constitución nacional que habla de igualdad de oportunidades y este en su art 103 <u>Las instituciones públicas podrán incorporar a este programa hasta un máximo de tres (3) innovadores con alto potencial de liderazgo y conocimientos técnicos en el ámbito digital y en inhabilitados pones</u> <u>Los niños, niñas y adolescentes</u>
Artículo 101. – Programas de pasantías Los programas de pasantías serán diseñados y supervisados por la autoridad en materia de función pública correspondiente, y su implementación estará a cargo de cada una de las instituciones públicas, a través de sus respectivas Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas. <u>Las pasantías no originarán vínculo laboral o funcional administrativo de ninguna</u>	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

<u>naturaleza con las respectivas instituciones públicas</u>.. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes, crear nuevos puestos ni para reemplazar a los servidores públicos. Los pasantes de los distintos programas podrán postularse a los concursos públicos para acceder a la carrera del servicio civil, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la presente ley.	
Artículo 102. – Clasificación de los programas de pasantías Los programas de pasantías creados por la presente ley son: a) <i>Programa para becarios:</i> Cada institución pública podrá incorporar a este programa a los beneficiarios de los diversos sistemas de becas del Estado paraguayo, a fin de propiciar la retribución a la sociedad y fortalecer su perfil profesional. Su vinculación será en virtud de un contrato de pasantía por un único período de tiempo igual al de la beca solventada o al subsidio otorgado por el Estado paraguayo. b) <i>Programa de formación profesional:</i> Cada institución podrá incorporar a este programa a jóvenes universitarios y a profesionales recién egresados. Su vinculación será en virtud de un contrato de pasantía de hasta un (1) año, prorrogable por el mismo período, por única vez.	
Artículo 103. – Programa de innovadores públicos Las instituciones públicas podrán incorporar a este programa hasta un máximo de tres (3) innovadores con alto potencial de liderazgo y conocimientos técnicos en el ámbito digital. Para este programa no se requerirá contar con una formación académica culminada y su vinculación será en virtud de un contrato de pasantía, cuya duración máxima total no podrá exceder de tres (3) ejercicios fiscales. Este plazo será improrrogable.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 104. – Selección La autoridad en materia de función pública correspondiente diseñará un proceso específico de selección de jóvenes para participar de cada uno de estos programas, y su implementación será acorde con la disponibilidad presupuestaria y financiera de las instituciones públicas contratantes. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	
Artículo 105. – Inhabilidades Están inhabilitados para ingresar a los programas especiales: a) Los niños, niñas y adolescentes. b) Las personas que ya se hallen vinculadas a una institución pública por una relación de servicio público, como empleado o funcionario público. c) Los beneficiarios que no culminaron las becas de capacitación otorgadas por el Estado paraguayo. d) Los servidores públicos que no cumplieron con la obligación de prestar servicios en la institución pública por un periodo de tiempo igual al subsidio recibido o al costo total de la beca, una vez culminado el permiso especial otorgado para tales efectos. e) Los servidores públicos que fueron destituidos con inhabilitación para ocupar puestos públicos.	
Artículo 106. – De la certificación Las instituciones públicas estarán obligadas a entregar a los participantes de los programas especiales, una vez concluidos satisfactoriamente, un certificado de pasantía donde se especifiquen las funciones desempeñadas y el tiempo de duración de la pasantía, así como las habilidades y destrezas adquiridas.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 107. – De la valoración de las pasantías Los programas de pasantías tendrán una ponderación preferencial en los concursos públicos para el ingreso a la carrera del servicio civil, la cual deberá ser reglamentada por la autoridad en materia de función pública correspondiente. La falta de reglamentación emitida por institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	
Artículo 108. – De la sujeción de los pasantes e innovadores al sistema disciplinario Las personas incorporadas a los programas de pasantías y de innovadores públicos, pese a no hallarse en situación de vinculación laboral o funcional con la institución en la cual se hallaren cumpliendo la pasantía o el programa, estarán sujetas al sistema disciplinario que rige a los empleados públicos.	
CAPÍTULO VII POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
Artículo 109. – Remuneración La remuneración es el conjunto de retribuciones que las instituciones públicas destinan al personal del régimen del servicio civil para retribuir la prestación de sus servicios, de acuerdo con el puesto que ocupa. Tiene el objetivo de captar, mantener y desarrollar un plantel de funcionarios públicos efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Esta definición debiera hacerse en el 4º (de manera a ordenar)
Artículo 110. – Estructura de las remuneraciones La remuneración se estructura de conformidad con las disposiciones contenidas en la ley que	SE DEBIERA ESTABLECER UN ARTÍCULO QUE DETERMINE EL MECANISMO DE AJUSTE DE LAS REMUNERACIONES

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

aprueba el Presupuesto General de la Nación o el presupuesto de los Gobiernos municipales, para el correspondiente ejercicio fiscal, y sus normas reglamentarias.	
Artículo 111. – Gestión de la remuneración La gestión de la remuneración se realiza a través del conjunto de principios, normas y lineamientos que regulan la política de remuneraciones del régimen del servicio civil.	SERÍA IMPORTANTE INCLUIR EN ESTA LEY, EL PORCENTAJE MÁXIMO QUE PUEDE SER DESCONTADO O EMBARGADO AL SERVIDOR PÚBLICO (actualmente se formula en una ley transitoria como la de presupuesto – ART.62)
Artículo 112. – Principios generales La política de remuneraciones del régimen del servicio civil se basará en los siguientes principios generales: a) <i>Competitividad y productividad:</i> Atraer y retener personal idóneo en el régimen del servicio civil, así como motivar y elevar la competitividad de estos. b) <i>Equidad:</i> Al trabajo desempeñado en puestos similares, pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad y complejidad, le corresponde diferente remuneración. Al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar remuneración. La denominación de los puestos no conlleva la presunción de igual trabajo ni implica igual remuneración, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni interinstitucional. c) <i>Consistencia interna:</i> Las remuneraciones dentro de una misma institución pública deben guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto. d) <i>Consistencia interinstitucional:</i> Las remuneraciones de puestos similares entre las instituciones públicas son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la institución. e) <i>Responsabilidad fiscal:</i> Lograr los objetivos de competitividad y equidad sin lesionar, en el corto, mediano y largo plazo, las reglas generales de comportamiento fiscal,	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

orientadas a la estabilidad y sostenibilidad de las finanzas públicas. f) <i>Remuneración de referencia:</i> La remuneración del Presidente de la República será la más alta del régimen del servicio civil. g) <i>Cálculo salarial técnico:</i> La determinación de las remuneraciones se realizará a partir de una metodología de descripción y valoración de los puestos que permita ponderar su peso relativo de acuerdo con un conjunto de factores relevantes y estandarizados. De forma enunciativa, más no limitativa, deben considerarse los siguientes elementos: (i) Nivel de conocimiento y experiencia. (ii) Peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales. (iii) Margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones. (iv) Necesidad de planificar y organizar el trabajo. (v) Complejidad del trabajo y/o especialización o nivel técnico requeridos para su realización. (vi) Disponibilidad. (vii) Peligrosidad que conlleva el ejercicio de las funciones. (viii) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos y a la salvaguarda de los intereses patrimoniales. h) <i>Remuneración global:</i> La remuneración representará la totalidad de las retribuciones percibidas por el funcionario público. Es resultante de los puntos salariales establecidos en la escala salarial, sin perjuicio de los beneficios económicos adicionales previstos en la ley de presupuesto. i) <i>Transparencia:</i> La escala salarial deberá ser publicada en el portal de empleo público.	
---	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 113. – Escala salarial Cada puesto, en su respectivo nivel y grado, tiene asignado una remuneración global, la cual debe corresponderse con la valoración de los puestos, basado en los principios generales establecidos en el artículo 112 de la presente ley. El conjunto de puestos, en sus respectivos niveles y grados, con las asignaciones globales que correspondan a cada uno, conformarán la escala salarial.	Esta definición debiera hacerse en el 4º (de manera a ordenar)
Artículo 114. – Designaciones interinas El funcionario público que desempeñe interinamente un puesto vacante <u>correspondiente al grupo de mandos medios</u> tendrá derecho a percibir la remuneración mayor. La duración del interinazgo no podrá exceder dos (2) ejercicios fiscales computados desde la fecha de designación. Superado el plazo, el funcionario perderá de pleno derecho el beneficio económico mencionado precedentemente. La institución pública será pasible de supresión del cargo por la vacancia generada, salvo que se encuentre en trámite el concurso correspondiente y exista justificación adecuada en consecuencia para proseguir con el interinazgo hasta la conclusión del concurso.	¿Qué ocurre cuando el puesto interinado no corresponde al grupo de mandos medios?
Artículo 115. – Rectoría El Ministerio de Economía y Finanzas, en su carácter de autoridad de aplicación de las normas de administración financiera, responsabilidad fiscal y organización administrativa del Estado, será el órgano rector de la política de remuneraciones del régimen del servicio civil. Sin perjuicio de las demás funciones asignadas en la presente ley o en otras disposiciones legales y reglamentarias, tendrá las siguientes atribuciones:	En ninguna parte de esta norma, se menciona al EEN (Equipo Económico Nacional)

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. Diseñar y emitir las políticas, normas y lineamientos generales en materia de remuneraciones del Régimen del Servicio Civil, orientadas a fortalecer la sostenibilidad fiscal y mejorar la calidad del gasto. 2. Emitir los reglamentos que regulen la metodología de valoración de puestos. Para llevar a cabo este análisis, ya sea por primera vez o en procesos de revisión, cada institución pública deberá presentar una descripción detallada del puesto a valorar. 3. Realizar estudios y encuestas salariales para conocer la situación de las remuneraciones en el mercado de trabajo para los diferentes puestos de la estructura prevista en el artículo 57 de la presente ley, en cuanto fuere compatible. 4. Evaluar el impacto de las políticas e implementar acciones de mejora. 5. Emitir y difundir informes cuantitativos y cualitativos sobre la gestión de las remuneraciones del Régimen del Servicio Civil. En cuanto a las instituciones que no se encuentren incorporadas al Presupuesto General de Gastos de la Nación y se encuentren alcanzadas por el Régimen del Servicio Civil, determinarán su propia rectoría en materia de remuneraciones, teniendo presente las disposiciones contenidas expresamente en esta ley.	
Artículo 116. – Participación de la sociedad A los efectos de la elaboración de la política de remuneraciones, cualquier persona o asociación interesada, como así también los gremios sindicales de los servidores públicos de las instituciones públicas regidas por las disposiciones comprendidas en el presente título, podrán elevar a consideración del Ministerio de Economía y Finanzas, así como a los demás órganos rectores, sus comentarios, sugerencias y propuestas sobre la misma. En ningún caso estos comentarios, sugerencias y propuestas tendrán carácter vinculante.	Sería bueno que se incluya un agregado al final, ejemplo: “...el MEF se expedirá, en un plazo no mayor de 15 días, expresando su posición sobre los comentarios, sugerencias y propuestas recibidas”

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

TÍTULO III DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES CAPÍTULO I AUTORIDADES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA	
Artículo 117. – Autoridades de aplicación Las municipalidades, Poder Judicial, Poder Legislativo, universidades nacionales, Contraloría General de la República, Banca Central del Estado, así como de otras instituciones públicas con autonomía en esta materia que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo, en lo pertinente, serán las autoridades de aplicación de la presente ley, en el ámbito de sus competencias y sobre sus respectivas organizaciones administrativas. En particular, el Ministerio de Economía y Finanzas será la autoridad de aplicación para todas las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo y, en general, será la autoridad de aplicación en materia de política de remuneraciones de todas aquellas instituciones incluidas en el Presupuesto General de la Nación. Las instituciones que gozan constitucionalmente de autarquía serán rectoras de la propia aplicación, a lo interno, de la política de remuneraciones formulada por el Ministerio de Economía y Finanzas, a la cual deben adscribirse y cumplimentar, en cualquier caso.	
Artículo 118. – Atribuciones generales de las autoridades de aplicación Son deberes y atribuciones de las autoridades de aplicación de la presente ley, sin perjuicio de las competencias establecidas en la Constitución de la República, en sus respectivas leyes orgánicas y reglamentaciones, y en otras disposiciones legales: a) Dictar sus respectivas disposiciones operativas y administrativas, así como los reglamentos técnicos e informativos que sean requeridos para la aplicación del	Se debiera incluir cuestiones relacionadas a la capacitación y formación laboral de sus servidores También la atribución de exigir a las demás instituciones prestadoras de servicios sociales, el cumplimiento de los derechos de sus servidores

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

objeto de esta ley y sus normas reglamentarias. b) Formular los reglamentos generales para sus respectivas carreras de la función pública. c) Formular directrices para la correcta aplicación del plexo normativo que les rige. d) Examinar la adecuación y sujeción de sus respectivas carreras y organizaciones administrativas a las disposiciones de esta ley y sus normas reglamentarias, y requerir la adopción de las medidas que sean necesarias para garantizar su efectivo cumplimiento. e) Las demás atribuciones normativas, de orientación y capacitación, de supervisión y control en materia de función pública que se refiere esta ley y sus normas reglamentarias, y que sean necesarias para su correcta aplicación y ejecución. En todos los casos, el ejercicio de estas atribuciones deberá ser ejercida y adecuada a los términos de esta ley y su reglamentación, así como a las políticas y límites que en materia de responsabilidad fiscal y remuneraciones emita el Ministerio de Economía y Finanzas, en su carácter de autoridad de aplicación en materia de política de remuneraciones de todas aquellas instituciones incluidas en el Presupuesto General de la Nación. La falta de reglamentación emitida por una institución con autonomía o independencia constitucionales hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.	
Artículo 119. – Atribuciones del Ministerio de Economía y Finanzas para instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo Sin perjuicio de las funciones asignadas en el artículo 115 de la presente ley, el Ministerio de Economía y Finanzas tiene las siguientes atribuciones: a) Dictaminar sobre la creación de nuevos puestos, <u>los contratos colectivos de trabajo</u> y los llamados a concurso público que impliquen una afectación fiscal, presupuestaria y/o financiera para el	Dictaminar sobre la creación de nuevos puestos, pudiera colisionar con las competencias técnicas y el conocimiento propio que tiene cada institución, sobre sus propias debilidades y necesidades (ej. Contratación de más neurocirujanos o incorporación de mayor cantidad de psicopedagogos al sistema educativo) Además rompería el principio de equidad entre Ministros que se suponen pares. 2DA PARTE ELIMINAR

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Estado, para garantizar que los mismos cumplan con el principio de previsión presupuestaria y las reglas macrofiscales establecidas en la ley respectiva. b) Realizar estudios sobre materias de su competencia para la adopción de decisiones que afecten a los servidores públicos. c) Elaborar la metodología para la valoración de los puestos, así como guías e instructivos sobre la política de remuneraciones del Régimen del Servicio Civil. Esta metodología deberá también ser empleada por aquellas instituciones públicas que no componen el ámbito del Poder Ejecutivo o que tienen autonomía, independencia o autarquía constitucionalmente definidas. d) Prestar asistencia técnica y orientación a las instituciones públicas sobre la política de remuneraciones del Régimen del Servicio Civil y supervisar su implementación. e) Investigar de oficio o por denuncia las posibles contravenciones a la ley en las materias de su competencia, y disponer, de manera fundada, la suspensión temporal de los procedimientos y actos administrativos referidos a concurso público en curso cuando existan méritos suficientes y razonables. f) Recomendar a las instituciones competentes la declaración de la nulidad de los actos administrativos, convenios colectivos y contratos de servicios personales que se celebren en violación a la presente ley, y solicitar, en su caso, a la Procuraduría General de la República el inicio de los procesos judiciales respectivos. g) Requerir información y colaboración a las instituciones públicas sobre cuestiones que se refieran a materias de su competencia, reguladas en la presente ley. h) Las demás atribuciones normativas, de orientación y capacitación, de supervisión y control en las materias de su competencia que se refiere esta ley y sus normas reglamentarias, y que sean necesarias para su correcta aplicación y ejecución.	<u>los contratos colectivos de trabajo</u> Lo dispuesto en c) debiera ser hecho en conjunto con otras instituciones, a través de un colegiado, incorporando al METSS, el BCP, el INE y otras. También podría recurrirse al EEN Por lo dispuesto en f ¿es el MEF un órgano de investigación? En todo caso, al recibir denuncias, debiera solicitar explicaciones e información; incluso convocar a las instituciones sospechadas, como se establece en g
--	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 120. – Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas Cada institución pública contará, en su estructura orgánica, con una Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, subordinada al área administrativa de la misma y vinculada funcionalmente con el órgano rector de la política de remuneraciones del régimen del servicio civil. <u>En las instituciones con autarquía constitucionalmente consagrada, esta dependencia se relacionará con el Ministerio de Economía y Finanzas, a quien compete establecer la política de remuneraciones de modo general y universal.</u> Tienen como función principal ejecutar las políticas de gestión de las personas, de conformidad con los lineamientos, reglamentos, metodologías e instrumentos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas para las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo y por las demás autoridades de aplicación correspondiente.	En la práctica, lo subrayado, rompe la autarquía e independencia
CAPÍTULO II PLANIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO	
Artículo 121. – Objetivo y criterios ordenadores de la planificación La planificación de la fuerza de trabajo tiene por finalidad establecer la cantidad óptima y el perfil del servidor público que cada institución pública requiere para cumplir con sus funciones. Permite a la administración pública, en su conjunto, ir adecuando sus dotaciones de personal de acuerdo con las necesidades institucionales de corto, mediano y largo plazo, con miras a cumplir con sus metas y racionalizar el gasto y con precisa definición de los objetivos que se pretenden alcanzar.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La planificación de la fuerza de trabajo será realizada, anualmente, por cada institución pública de manera coordinada con la programación presupuestaria y el diseño y aprobación de sus estructuras organizativas, y deberá indicar de forma consolidada y detallada lo siguiente:

- a) *Organización del trabajo:* Previsiones sobre las modificaciones de estructuras organizativas, especificando la justificación técnica de la necesidad, en términos del cumplimiento de su misión institucional.
- b) *Plan de incorporaciones:* Detalle de puestos a cubrir por los mecanismos de ingreso previstos en la ley. El plan debe responder a las reglas que aplican para cada conjunto de puestos, las prioridades institucionales, las cargas operativas y las proyecciones sobre el futuro del trabajo, las que deberán tener en cuenta la capacidad fiscal respectiva de la institución y del Estado.
- c) *Plan de retiro y desvinculaciones:* Detalle de los puestos cuyos ocupantes que se hallan en situación de acceder a la jubilación, o se hallarán en el próximo bienio, personas que se acojan a planes de retiro voluntario y puestos que se prevén suprimir o fusionar como resultado de las necesidades organizacionales.
- d) *Plan de movilidad:* Detalle de las propuestas de transferencias geográfica y funcional del personal público, de acuerdo con las necesidades institucionales de reequilibrio de la fuerza de trabajo.

La creación de nuevos puestos de todas las instituciones públicas que conforman el Presupuesto General de la Nación requerirá el dictamen favorable previo del Ministerio de Economía y Finanzas, que expondrá fundadamente la viabilidad o no de la propuesta.

Dictaminar sobre la creación de nuevos puestos, pudiera colisionar con las competencias técnicas y el conocimiento propio que tiene cada institución, sobre sus propias debilidades y necesidades (ej. Contratación de más neurocirujanos o incorporación de mayor cantidad de psicopedagogos al sistema educativo)

También, lo dispuesto en este último párrafo, rompe la autarquía, independencia

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

	presupuestaria y equilibrio entre los Poderes del Estado.
Artículo 122. – Sistema integrado de información El Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH) administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas y aquellos de naturaleza análoga administrados por las demás instituciones públicas, deberán estar interconectados a través de una plataforma de registro informático centralizado a ser desarrollada por el Poder Ejecutivo, que reúna toda la información cuantitativa y cualitativa sobre la fuerza de trabajo para la planificación, adopción de decisiones, transparencia y rendición de cuentas en la gestión de las instituciones públicas. Para tales efectos, todas las instituciones públicas estarán obligadas a proveer y actualizar los tipos de información requeridos en la plataforma, en los casos y con la periodicidad que será determinada en el reglamento que emita el Ministerio de Economía y Finanzas. La administración de la información proveída respetará la normativa vigente en cuanto al tratamiento de datos.	
Artículo 123. – Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay El Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP) dependerá del Ministerio de Economía y Finanzas, y tendrá a su cargo administrar, planear, organizar y promover la enseñanza, perfeccionamiento, especialización y actualización de los funcionarios públicos, que incluye la ejecución e implementación de planes, programas y proyectos de capacitación, formación y adiestramiento. El INAPP podrá establecer y percibir el costo de matrículas y otros conceptos correspondientes a los costos de los programas que desarrolle, que se	Si bien es importante y necesaria la creación del INAPP, se estima que el MEF no constituye una instancia educativa, de formación y enseñanza. Al tener rango de “Instituto Nacional” podría ser independiente y autónomo. En su defecto, podría establecerse como una dependencia del Ministerio del Trabajo, con similar metodología que el SNPP Poner al INAPP bajo dependencia del MEF, también podría llevar a varias situaciones en que dicho Ministerio, se constituya en juez y parte.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

destinarán a su fortalecimiento. A dicho efecto, a falta de previsión presupuestaria, podrá elaborar cursos autosustentables, previa estimación de ingresos y egresos. Para ello, se podrá habilitar una cuenta en el Banco Nacional de Fomento, a fin de percibir los ingresos y realizar los gastos previstos. Asimismo, podrá recibir cooperación nacional o extranjera de entidades no gubernamentales. El INAPP podrá también otorgar becas parciales o totales a los funcionarios públicos para el acceso a los programas de capacitación, formación y adiestramiento que imparta. El otorgamiento de tales beneficios se hará de conformidad con los diagnósticos y relevamientos de necesidades institucionales que la institución en cuestión efectúe, en los términos de esta ley, los reglamentos vigentes y las políticas internas de gestión. El Poder Ejecutivo reglamentará la organización y funcionamiento del INAPP. A tal efecto, podrá realizar todas las adecuaciones organizacionales y estructurales necesarias para la continuidad de las actividades del instituto y su fortalecimiento.	
CAPÍTULO III TRANSPARENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Artículo 124. – Información pública El Ministerio de Economía y Finanzas será responsable de implementar y mantener actualizado el portal de empleo público y datos abiertos del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH) y aquellos de naturaleza análoga que determine, a fin de centralizar la información pública y hacerla accesible a la ciudadanía. Las instituciones públicas están obligadas a publicar todos los llamados a concurso público para ingreso, ascenso y promoción dentro de la función pública, con la metodología que establezca el Ministerio de Economía y Finanzas. El área de transparencia e información pública del Ministerio de Economía y Finanzas garantizará y proveerá información de alta calidad y accesible, así	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

como insumos para el debate público sobre la gestión de las personas en el Estado.	
Artículo 125. – Sistema de denuncias El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) coordinará con la institución pública encargada de gestionar las políticas públicas de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción, el funcionamiento de un sistema de denuncias orientado a recibir información sobre eventuales irregularidades en el sistema de la función pública o infracciones a las disposiciones contenidas en la presente ley. El MEF dispondrá del personal público y los recursos tecnológicos necesarios para garantizar que las denuncias sean presentadas en forma anónima y segura, que la información llegue a las instancias correspondientes y se apliquen las medidas correctivas o sancionatorias previstas en el marco normativo.	
CAPÍTULO IV REVISIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS IRREGULARES	
Artículo 126. – Nulidades Los actos administrativos, contratos colectivos, <u>contratos de empleo público o de pasantías</u> que las instituciones públicas emitan o suscriban en contravención a las disposiciones de esta ley, serán nulos. La facultad o acción para declarar esta nulidad no prescribirá. Las acciones y decisiones adoptadas por los servidores públicos cuyo nombramiento o contratación sea declarado nulo no afectará la eficacia de las aquellas, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que pudiera corresponder a las autoridades	ELIMINAR <u>contratos de empleo público o de pasantías</u>

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

responsables de estas designaciones, contrataciones o nombramientos.	
Artículo 127. – Causas de nulidad Será nulo el acto administrativo, contrato colectivo, contratos de empleo público o de pasantía en los siguientes casos: a) Sanción expresa de nulidad para el caso prescrita en la presente ley; b) Aquellos que hayan sido dictados o celebrados contra expresa prohibición de ley; c) Inobservancia total del procedimiento de concurso público para el ingreso a la función pública, en los casos exigidos por ley. Esta nulidad podrá ser declarada también en sede administrativa; d) Inobservancia total de otros procedimientos exigidos en la ley para la emisión de actos administrativos, la suscripción de contratos colectivos o <u>celebración de contratos de empleo público o de pasantías;</u> e) Las demás causales previstas en el artículo 20 de la ley de procedimientos administrativos.	
Artículo 128. – Legislación aplicable Para la declaración de nulidad, en sede administrativa o judicial, así como en todo lo no previsto por la presente ley y su reglamento, serán aplicables la ley de procedimientos administrativos y el Código Civil, en ese orden. Las disposiciones del Código Civil se aplicarán, en el marco y de conformidad con los principios del derecho público.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CAPÍTULO V ACCIONES	
Artículo 129. – Competencia sobre las acciones litigiosas Las cuestiones litigiosas suscitadas entre los funcionarios públicos y el Estado serán competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, con las únicas salvedades que expresamente se establezcan en la presente ley. La ejecución de resoluciones judiciales firmes del fuero contencioso administrativo, que no sean de dar sumas de dinero, se sustanciará ante el mismo fuero. Los tribunales electorales del país entenderán, en los casos previstos en esta ley, cuando se trate de funcionarios municipales o de los gobiernos departamentales. La ejecución de las resoluciones que impliquen condenas de dar sumas de dinero se sustanciará ante el fuero civil. Con carácter previo al inicio de la ejecución podrá solicitarse el cumplimiento de la sentencia, cualquiera sea el tipo de condena, en el ámbito administrativo. En caso de desacuerdo con la respuesta de la institución pública o que hayan transcurrido cuando menos treinta (30) días hábiles de la presentación, sin respuesta alguna, se podrá dar inicio a la ejecución de sentencia. Las sentencias de la jurisdicción contencioso-administrativa que no contengan una cantidad líquida o fácilmente liquidable, en los términos de los artículos 522 y 523 del Código Procesal Civil, deberán ser cuantificadas en procedimiento de conocimiento sumario, establecido en el Título XII del Libro IV del Código Procesal Civil, para poder acceder a la vía de ejecución.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 130. – Régimen de los recursos administrativos El régimen de los recursos administrativos contra las resoluciones dictadas por las autoridades administrativas, será el establecido en la ley de procedimientos administrativos.	
TÍTULO IV DE LAS DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS	
Artículo 131. – Cronograma de implementación del sistema de directivos públicos El sistema de directivos públicos del régimen del servicio civil será implementado de acuerdo con la reglamentación de la presente ley. Los funcionarios públicos que, hasta el momento de la entrada en vigencia de la presente ley, ocupen puestos directivos que no sean de confianza, en los términos del artículo 96 de la presente ley, no forman parte del sistema de directivos públicos. Podrán continuar en dichos puestos, por decisión de la máxima autoridad, hasta tanto se realicen los concursos respectivos para cubrirlos.	Se debe tener mayor claridad, ya que el 96 señala a los Directores Generales y Directores, como integrantes del Sistema de Directivos. Por tanto, se debiera especificar cuales de estos cargos NO constituyen “de confianza”
Artículo 132. – Situación del empleado público 1. El empleado público que, hasta el momento de la entrada en vigencia de la presente ley, se encuentre prestando servicios en las instituciones públicas continuará con dichas prestaciones en los mismos términos y condiciones de su respectivo contrato, hasta la finalización, rescisión, resolución o expiración de este, o la sobrevivencia de cualquier causal de cesación prevista en la presente ley. La renovación del periodo de contratación estará sujeta a la evaluación de desempeño y sólo podrá hacerse por los plazos máximos previstos en la presente ley. 2. Por única vez, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, la autoridad en materia de función pública podrá establecer un régimen de implementación	Se considera conveniente, que este artículo, únicamente se remita al texto del numeral 5. El resto de los números, podrían acarrear inconstitucionalidades o, en su defecto, ya se encuentran establecidos en otras normas.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

progresiva en cuanto a los límites del plazo máximo de contratación, con base en la antigüedad, siendo factible un plazo máximo de seis (6) años continuos de contratación computados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley. 3. El inicio del cómputo del plazo de contratación señalado en el artículo 48 de la presente ley, se dará, en caso de que se cuente con la renovación del contrato, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley. <u>4- Cumplido el plazo señalado precedentemente, sin que el empleado público haya logrado acceder por concurso público a su calidad de funcionario público, quedará desvinculado de la función pública sin obligación de indemnización alguna por parte del Estado.</u> . 5-Los nuevos contratos celebrados a partir de la vigencia de la presente ley, sin excepción alguna, deberán adaptarse al régimen establecido para el efecto y a las disposiciones pertinentes de la presente ley. 4. 6 -En caso de empleados públicos que, a la entrada en vigencia de la presente ley, cuenten con una antigüedad de diez (10) años o más, a los que sobrevinieron el padecimiento de una enfermedad o un impedimento físico que, conforme la junta médica que se prevé en la presente ley, torne impredecible contar con una fecha de reintegro a sus labores, y se hayan agotado las alternativas recomendadas por la Unidad de Gestión y Desarrollo del Capital Humano, , <u>se aplicará la doble indemnización por cesación sin causa, prevista en el Código del Trabajo. Se implementará el teletrabajo</u> 7_ Si no cabe ninguna de las alternativas anteriores, las instituciones públicas deberán enviar al Poder Ejecutivo un informe detallado de la situación clínica y laboral del empleado afectado, a fin de analizar las alternativas y adoptar las medidas para atender la situación.	
--	--

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 133. – Incorporación gradual y adecuación presupuestaria Las instituciones públicas que cuenten con contratos vigentes, a partir de la entrada en vigor de la presente ley, deberán indicar de forma detallada y consolidada los contratos de empleo público por los que se desempeñen funciones en puestos dentro de la estructura organizacional que requiera una adecuación presupuestaria, a fin de poder iniciar los llamados a concursos públicos en dichos puestos y que serán con recursos provenientes del financiamiento del objeto del gasto correspondiente a los contratos del personal. Las instituciones públicas que no integren el Presupuesto General de la Nación igualmente deberán obrar administrativamente conforme con lo señalado precedentemente, buscando reducir la cantidad de contratos financiados con estos recursos, reemplazándolos con la eventual creación de cargos dentro de sus respectivos presupuestos.	
Artículo 134. – Programa de retiro voluntario En el marco del reordenamiento y aprovechamiento efectivo del capital humano administrativo con vínculo temporal en calidad de personal contratado por unidad de tiempo, el personal contratado que en el ejercicio fiscal en que entre en vigencia la presente ley tenga una vinculación de al menos diez (10) años de servicios ininterrumpidos, y al menos sesenta (60) años de edad cumplidos, podrá acogerse excepcionalmente al sistema de retiro voluntario que será aplicado por única vez, de acuerdo con el reglamento a ser establecido para el efecto por la autoridad competente, <u>siempre y cuando la institución pública con la cual se encuentre vinculado tenga disponibilidad presupuestaria</u> al efecto.	El programa de retiro voluntario, solamente debiera aplicarse al personal nombrado. Se entiende que por motivos humanitarios se extiende a contratados con más de 10 años. Sin embargo, se volverá a incurrir en injusticias y tratos diferenciados, al disponer que se ejecute cuando existan recursos presupuestarios. De esta manera, solamente accederán al programa, personas que cumplan sus servicios en ciertas y determinadas instituciones y no en otras (es decir, con iguales condiciones y derechos, unos accederán y otros no) Generalmente son beneficiados aquellos que trabajan en los grandes ministerios o en los propios entes reguladores.

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 135. – Funcionarios en puestos directivos de confianza Los funcionarios que se encuentren ocupando puestos directivos al momento de entrada en vigencia de la presente ley, seguirán prestando funciones en los mismos hasta tanto se disponga su remoción. En el caso de funcionarios de carrera, al ser removidos de dichos puestos conservarán los derechos adquiridos con anterioridad al ejercicio del puesto del que sean removidos. No obstante, si ejercieron puestos directivos en forma continua o alternada por al menos cuatro (4) años ininterrumpidos, el sueldo básico a asignar no podrá ser inferior al 80% (ochenta por ciento) del sueldo básico percibido efectivamente en los últimos cuatro (4) años en los puestos de confianza desempeñados, conforme con los parámetros a ser establecidos en la reglamentación de la presente ley, a los efectos de garantizar la carrera de los mismos. Se realizará la equiparación salarial si no existiese vacancia y se solicitará en el siguiente ejercicio fiscal la categoría correspondiente En el marco de la aplicación gradual de los concursos públicos del sistema de directivos públicos, los funcionarios de carrera que ocupen puestos directivos de confianza al momento de entrada en vigencia de la presente Ley podrán participar de los concursos públicos que para el efecto se convoquen.	Este artículo, resulta inconstitucional, por vulnerar derechos laborales fundamentales, como la estabilidad laboral. También constituye un principio del derecho, la irretroactividad de la Ley AGREGAR Se realizará la equiparación salarial si no existiese vacancia y se solicitará en el siguiente ejercicio fiscal la categoría correspondiente.
Artículo 136. – Planificación inicial A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el Capítulo II del Título III de la presente ley, en un plazo no mayor a un (1) año contado desde su promulgación, todas las instituciones públicas deberán evaluar las necesidades reales del capital humano que precisen para el cumplimiento de sus funciones misionales. También deberán realizar la proyección a futuro, considerando bajas esperadas por jubilación, y estimar el costo que ello conlleva.	



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 137. – Vigencia y reglamentación La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial y será reglamentada por la autoridad en materia de función pública, que podrá determinar la implementación gradual de algunos aspectos.	
Artículo 138. – Abrogaciones y derogaciones A partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, queda abrogada la Ley N.º 1626/2000 «De la Función Pública», y sus modificatorias correspondientes a leyes N.ºs 3031/2010, 3989/2010, 5766/2016 y 6849/2021. Igualmente, quedan derogadas todas las disposiciones normativas contrarias a la presente ley.	
Artículo 139. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.	

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfp-paraguay@gmail.com
0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002



FRENTE SINDICAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CUADRO COMPARATIVO DEL PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA CIVIL

Independencia Nacional 921 c/ Manuel Domínguez
Asunción – Paraguay

Contacto: fsfpparaguay@gmail.com

0981 361 663 / 0981 481 589 / 0981 737 353 / 0981 545 081 / 0971 117 002