



CONGRESO NACIONAL
Honorable Cámara de Senadores.
Secretaría General

PRESENTACIÓN OFICIAL.

SE TOMA NOTA Y SE AGREGA A SUS ANTECEDENTES OBRANTES EN COMISIONES. EXP. PE 22 -1841

FECHA DE SESIÓN (EXTRAORDINARIA):

15 DE FEBRERO DE 2024

56.- Nota N° 100 del Ministerio de Economía y Finanzas, de fecha 13 de febrero de 2023, **por la cual remite consideraciones con relación al Proyecto de Ley "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL"**, remitido por el Poder Ejecutivo, según Mensaje N° 709.

OBSERVACIONES:

Asunción, 13 de febrero de 2024

M.E.F. N° 100.-

SEN. NAC. COLYM SOROKA, PRESIDENTE
COMISIÓN PERMANENTE
HONORABLE CONGRESO NACIONAL
PALACIO LEGISLATIVO, ASUNCIÓN

Tengo el agrado de dirigirme usted, a fin de elevar a conocimiento de la Comisión Permanente de ese Alto Cuerpo Legislativo que, desde el Ministerio de Economía y Finanzas, conjuntamente con la Procuraduría General de la República, se han realizado los estudios y análisis pertinentes al Proyecto de Ley **«DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL»**, remitido a iniciativa del anterior gobierno por Mensaje del Poder Ejecutivo N° 709 de fecha 21 de octubre de 2022, con el objetivo de apuntar a una propuesta legislativa que se encuentre en consonancia con las numerosas acciones que están siendo llevadas a cabo por este Gobierno en su conjunto, para iniciar el proceso sistemático y concreto de reingeniería del Estado paraguayo, cuya meta consiste en concretar una administración más ágil, previsible, transparente y de puertas abiertas al ciudadano, de manera a seguir avanzando en la construcción de un nuevo Paraguay (Exp. SIME N° 11.731/2024).

Con este propósito, resulta necesario incluir ajustes a dicha propuesta legislativa, buscando otorgar racionalidad jurídica y pragmática a su texto, sin descartar la posibilidad de incorporar disposiciones novedosas que permitan a la norma cumplir con su propósito.

Dentro de ese contexto, las actualizaciones más significativas que se incorporan al proyecto de reforma de la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil serían las siguientes:

ESTRUCTURA GENERAL

Las disposiciones normativas contenidas en la versión original del proyecto de ley carecen de claridad expositiva y de coherencia interna; por tanto, las mismas han sido reorganizadas y agrupadas en esta versión actualizada siguiendo un criterio lógico y un orden temático que asegure la racionalidad de la norma.

En el *Título I «DE LA FUNCIÓN PÚBLICA»*, se disponen los principios rectores y las disposiciones generales que regirán la función pública en general, independientemente de las distintas carreras establecidas en el artículo 101 de la Constitución de la República y aquellas creadas por leyes especiales.

El *Título II «DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL»* regula, en específico, la carrera del servicio civil que estará integrada por todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones administrativas en las instituciones públicas, incluidas las municipalidades.



CFV

///...

//2...

M.E.F. N° 100.-

Por su parte, el *Título III «DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES»*, determina las autoridades en materia de función pública, finalizando con los mecanismos de tránsito y aplicabilidad de la nueva ley que se encuentran contemplados en el *Título IV «DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS»*.

AUTORIDADES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

El contenido del proyecto original otorga al Ministerio de Economía y Finanzas potestad normativa en materia de función pública sobre todas las instituciones públicas, incluidas las municipalidades, quienes podrán ejercer sus atribuciones administrativas y operativas en forma autónoma, pero ajustándose a las normas establecidas en la ley y en las reglamentaciones que esta Cartera de Estado emita en consecuencia.

Esto adquiere relevancia porque, al contrario del objetivo por el cual fue elaborada la propuesta, ésta podría generar los mismos conflictos que desató la aprobación de la Ley N.º 1626/2000, «DE LA FUNCIÓN PÚBLICA», como las numerosas acciones de inconstitucionalidad presentadas por las diversas instituciones públicas ante la Corte Suprema de Justicia que impidieron no solo la aplicación concreta de la ley, sino también de esas disposiciones que la fortalecían.

Es imperativo considerar la experiencia vivida por la Ley N.º 1626/2000. Por este motivo, se ha elaborado un nuevo marco institucional de la función pública, que apunte esencialmente a corregir las limitaciones detectadas, evitando repetir los mismos errores que hoy afectan a la citada ley.

En ese contexto, se propone determinar la competencia regulatoria en la materia del MEF sobre las instituciones públicas que se encuentran en el ámbito del Poder Ejecutivo, que comprende a: Presidencia de la República; Vicepresidencia de la República; los ministerios; las secretarías ejecutivas de la Presidencia de la República; las entidades con personería 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 organismos 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.

Además, se reconoce 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.



CV

///...

//3...

M.E.F. N° 100.-

RÉGIMEN ESPECIAL DEL EMPLEADO PÚBLICO

En cuanto al personal contratado, la propuesta original vuelve a replicar las disposiciones de la Ley N.º 1626/2000, manteniendo la precarización laboral de los mismos, cuando el Plan del Gobierno Nacional, puesto en marcha para los próximos cinco años, se destaca de manera prioritaria en fortalecer y aumentar el capital humano en Paraguay.

Es por ello que, en esta nueva propuesta se contempla la creación de un régimen especial del contrato de prestación de servicios u obra de naturaleza pública, reconociendo la figura del empleado público 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.

De esta manera, las instituciones públicas en la redacción del contrato deberán reconocer los derechos laborales de sus empleados públicos, como ser, las vacaciones anuales remuneradas, el pago del aguinaldo correspondiente, el seguro médico, así como otros beneficios que expresamente estén contemplados y autorizados en el presupuesto vigente para la institución afectada a dichos contratos.

De igual manera, se preve que, durante el tiempo de vigencia del contrato, el empleado público deberá cotizar al régimen de seguridad social asignado a la institución pública en cuestión. Si el mismo modificara su condición a funcionario público, producto del acceso por el concurso público correspondiente, seguirá aportando ininterrumpidamente, generándose su antigüedad desde el primer aporte realizado como empleado público.

DERECHOS ADQUIRIDOS CON ANTERIORIDAD

Otro aspecto que incorpora esta nueva versión del proyecto de ley, es la protección de aquellos funcionarios públicos de carrera que hayan accedido a puestos del sistema de directivos públicos o de confianza, quienes conservarán 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 cuatro (4) años en los puestos del sistema de directivos públicos o de confianza ejercidos.



CEV

///...

//4...

M.E.F. N° 100.-

Esta nueva propuesta fue elaborada con un enfoque seguro de no crear espacios normativos que puedan significar regresión en los derechos adquiridos por los funcionarios públicos al amparo de la Ley N.º 1626/2000. Incluso, la pretensión de esta propuesta, es ofrecer las garantías adecuadas para velar los derechos de todos quienes prestan servicios en la función pública.

ACTOS DE CORRUPCIÓN

Entre las innovaciones de esta nueva propuesta, se incorporan disposiciones con miras a erradicar los actos de corrupción en contra de la administración pública, buscando transparentar la función pública. A modo de ejemplo, se establece la prohibición para todo funcionario público, incluido aquel que ocupe puestos de conducción política, de nombrar en cargos de confianza a parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con excepción de los actos que se efectúen en el marco de un concurso público, ni de 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, respecto de su conyugue, concubino y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

La necesidad reconocida de dotar de mayor institucionalidad a la función pública en Paraguay, ha llevado a este Gobierno a trabajar en sentar las bases de esta nueva versión del Proyecto de Ley «**DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL**», cuyo objetivo principal consiste en establecer las disposiciones generales que rigen la Función Pública; regular en específico la carrera del servicio civil; determinar la competencia regulatoria en la materia sobre las instituciones públicas que se encuentran en el ámbito del Poder Ejecutivo; 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.

Por los fundamentos brevemente expuesto y por las razones que podrá apreciar, solicitamos respetuosamente tengan a bien considerar los ajustes al Proyecto de Ley que se sugieren en el documento que se adjunta con la presente, atendiendo que los mismos perfeccionarán la propuesta remitida por el anterior gobierno en octubre de 2022, y permitirán reordenar y fortalecer la función pública, dotándola de reglas claras, uniformes y homogéneas para lograr mayores niveles de eficiencia y eficacia en las instituciones públicas y promover el desarrollo de los servidores que lo integran, de manera a garantizar servicios públicos oportunos y de calidad.

Hago propicia esta oportunidad para saludarle con mi distinguida consideración.

 
CARLOS FERNÁNDEZ VALDOVINOS
MINISTRO

C.c.: Señor Juan Carlos Cabrea, Director General de Gestión Legislativa.

VEP/SG/agc.

«DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL»

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

L E Y :

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.

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 los servidores que lo integran, para ofrecer servicios públicos oportunos y de calidad.

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:

- a) *Autoridad institucional:* 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.
- b) *Autoridad en materia de función pública:* Se refiere a las autoridades de aplicación de la presente ley, señaladas en el artículo 117 de esta normativa.

- c) *Cargo*: 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) *Categoría*: 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) *Carreras de la función pública*: Son las distintas carreras establecidas en el artículo 101 de la Constitución de la República y en leyes especiales.
- f) *Concurso público*: 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) *Derecho adquirido con anterioridad a la designación en un cargo de confianza, de asesoría o del sistema de directivos públicos*: Es el 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.
- h) *Directivo público*: 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.
- i) *Empleado público*: 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.
- j) *Funcionario público*: 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.
- k) *Función*: Es el conjunto de actividades y procesos afines asignados a un puesto de trabajo, para la consecución de los objetivos de la institución respectiva.
- l) *Función y empleo público*: Relación jurídica de derecho público existente entre un servidor público y la institución en la que el mismo presta sus servicios.
- m) *Grado*: Ordenamiento horizontal y progresivo que permite el reconocimiento salarial del buen desempeño, sin tener que cambiar a un puesto de mayor complejidad y responsabilidad.
- n) *Grupo ocupacional*: Clasificación que integra cargos con características funcionales y propósitos similares.
- o) *Instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo*: 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 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.

- p) Nivel:* Es la escala vertical y progresiva de cargos según complejidad y responsabilidad dentro de un grupo ocupacional, al cual se accede previo concurso.
- q) Personal de confianza:* 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.
- r) Puesto:* 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.
- s) Servidores públicos:* 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.

TÍTULO I

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

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 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.
- q) 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) *Legalidad*: 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) *Igualdad de derechos*: 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) *Igualdad de oportunidades*: 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 puestos no implica un trato desigual, sino un aseguramiento de la cualificación que los cargos requieran.
- d) *Previsión presupuestaria*: 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) *Eficiencia y eficacia*: 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) *Mérito*: 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) *Probidad y ética*: La función pública promoverá una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores públicos.

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:

- 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 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.

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.

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.

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.

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) años ininterrumpidos de servicio en la función pública.
- c) Aprobar un examen de conocimientos específicos a su función a los cuatro (4) años de su ingreso.

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 reprobado, se dará por terminada la relación jurídica por causa justificada y la decisión no generará ninguna obligación de indemnización por parte del Estado.

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 evaluación en las mismas ocasiones o una combinación de estas causas.

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.

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».

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 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.

La escala de calificaciones tendrá los siguientes niveles de desempeño:

- a) Distinguido.
- b) Bueno.
- c) Regular.
- d) Reprobado.

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.

Artículo 21. – Uso de los resultados de la evaluación de desempeño

Los resultados de la evaluación de desempeño servirán para tomar decisiones sobre ascensos, promociones, movilidad interna, necesidades de capacitación, estímulos no monetarios, renovación contractual y desvinculaciones, 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.

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 que obtengan una calificación «distinguido» o, cuando menos, una calificación «bueno» en sus evaluaciones de desempeño anuales.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

SECCIÓN I

JORNADA LABORAL Y PERMISOS

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.

Artículo 24. – Jornada extraordinaria de trabajo

El trabajo extraordinario en ningún caso podrá exceder de tres (3) horas diarias u ocho (8) horas semanales.

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 se hará conforme con las disposiciones reconocidas dentro del presupuesto público y su reglamentación respectiva.

Artículo 25. – 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.

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 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 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.

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.

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.

Si se tratare de una incapacidad permanente, y no existieran beneficios previsionales en 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.

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 no podrá exceder el plazo que se establezca en el respectivo documento contractual.

SECCIÓN II

SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 28. – Régimen del seguro social

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.

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 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.

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.

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.

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:
 - a) Urgencia por cubrir vacancias que comprometan el funcionamiento del servicio público.
 - b) Experiencia y/o especiales condiciones profesionales del funcionario que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinado municipio o departamento.
 - c) El traslado temporal o definitivo de la sede de la dependencia o la institución pública en la que el funcionario presta servicio.
 - d) Indisponibilidad del personal calificado necesario en el municipio o departamento respectivo.
 - e) Por exigencias de la propia naturaleza del puesto.

- f)* Las demás razones que se establezcan en las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública y sus normas reglamentarias.
- 2. Si el traslado se produjera del municipio de residencia del funcionario a otro distante por lo menos a cincuenta kilómetros (50 Km), y siempre que se tratara de una comisión por un tiempo mayor a treinta (30) días, la institución pública pagará al trasladado la remuneración especial de gasto de residencia, para cubrir los siguientes conceptos:
 - a)* Los pasajes del funcionario, de su cónyuge, de los ascendientes y descendientes bajo su inmediata dependencia.
 - b)* El flete por servicios de transporte de los efectos personales, enseres y demás artículos del hogar.
 - c)* Una bonificación equivalente a un mes de remuneración.

En caso de que el traslado se hubiese producido de una institución a otra, la institución solicitante realizará el pago correspondiente al funcionario afectado.

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.
- 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.
- 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.
- 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 y en la presente ley.
- o) Los demás derechos que se les reconozcan en la presente ley y en las demás normas legales y reglamentarias aplicables.

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.
- 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.

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;
 - 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 por un solo período consecutivo o alternativo y si se trata de servidores públicos contratados (empleados) no podrá extenderse por más de dos (2) períodos de contratación en total.
 - 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 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.
 - g) Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados.
 - h) Los derechos y obligaciones de los socios.
 - i) Las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito.
 - j) La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales.
 - k) El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración.
 - l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios:
 - (i) Registro de socios y su movimiento de entrada y salida;
 - (ii) De caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva; y,
 - (iii) De inventario.

Estos libros deberán cumplir con los requisitos establecidos por la autoridad administrativa del trabajo.
 - m) 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 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.

- n)* Las sanciones disciplinarias.
 - o)* Las reglas para la liquidación de los bienes del sindicato y el destino de estos.
 - p)* 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:
- a)* Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en el estatuto;
 - b)* 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,
 - c)* 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:
- a)* La elección de autoridades o, en su caso, la remoción de estas;
 - b)* La aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
 - c)* La fijación del monto de las cuotas gremiales y de las contribuciones especiales;
 - d)* La aprobación del contrato colectivo de trabajo;
 - e)* La declaración de huelga;
 - f)* La fusión con otras asociaciones o el retiro de una federación o confederación;
 - g)* La expulsión de los asociados;
 - h)* La aprobación del presupuesto anual; e,
 - i)* Toda cuestión referida a los fines sindicales que, por su importancia, pudiera afectar a los asociados.
11. En los casos previstos en los incisos a), e), f) y g) del numeral anterior, las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los asambleístas. Las decisiones que tengan que ver con los incisos b), e) y g), deberán contar, además, con el voto que represente las dos terceras (2/3) partes de afiliados presentes en la asamblea. En los demás casos, el voto podrá ser público. En el caso del inciso e) la autoridad administrativa del trabajo fiscalizará el acto electoral.
12. Las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos serán organizadas por el Tribunal Electoral del sindicato, de cuya competencia será la preparación del padrón, la convocatoria y el registro de las listas. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán sustanciados y resueltos por la Justicia Electoral.

13. La inscripción de un sindicato será reconocida por resolución de la autoridad administrativa del trabajo en el plazo de treinta días (30) corridos, a contar desde la presentación de la solicitud respectiva. Si en dicho plazo no se dicta la pertinente resolución, se tendrá por válida la inscripción.
14. La personería gremial del sindicato surtirá todos sus efectos legales cuando se registre la inscripción prevista en el numeral precedente.
15. La resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo que deniega la inscripción será recurrible directamente 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.

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, en la presente ley, en las demás leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública y sus respectivas normas reglamentarias. 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.

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) El transporte de pasajeros.
- d) La educación en todos sus niveles.
- e) Las telecomunicaciones.

Al declararse en huelga, quienes presten servicios públicos imprescindibles deberán garantizar el funcionamiento regular de dichos servicios. La máxima autoridad de cada institución pública afectada comunicará al sindicato que propicia la huelga la nómina del personal necesario para el efecto.

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, 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 registrarán por las disposiciones de la ley de la negociación colectiva en el sector público, la presente ley 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.

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.

Artículo 39. – Representación. Dictamen previo. Nulidad

1. En los contratos colectivos de las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, deberá intervenir, en la negociación y suscripción, la representación designada expresamente por decreto del Poder Ejecutivo 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, 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.
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.

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.
- h) 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.
- m) Superar las evaluaciones de desempeño, en la forma y con los alcances determinados en el ordenamiento jurídico.
- 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.
- 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.
- 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.

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 pública en la que se encuentra prestando servicios, para obtener beneficios.
- l)* Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalice en su carácter de servidor público.
- m)* 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.
- n)* 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.
- o)* Retirar, sin previa anuencia correspondiente, cualquier documento u objeto de la institución pública.
- p)* 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.
- q)* Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros Estados, sin autorización del Poder Ejecutivo.
- r)* 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.
- s)* 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.
- t)* 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 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.

- u) 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.
- v) 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.
- w) 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.

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 que regula sus respectivas carreras.

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.

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.

CAPÍTULO XII

FINALIZACIÓN DEL VÍNCULO Y REINGRESO

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 para acceder a la jubilación obligatoria o, 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.
- 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 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.
- m) 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.
- n) Las demás causales que se establezcan en las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública.

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 disposiciones del contrato y supletoriamente en las condiciones establecidas en el Título II de la presente Ley y demás disposiciones laborales vigente.

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. 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.

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.

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 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.

En concordancia con lo mencionado en el párrafo anterior, la autoridad competente de la institución pública afectada 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.

Artículo 49. – Régimen de Seguridad Social

Durante el tiempo de vigencia del contrato, el empleado público deberá aportar 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.

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 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.

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.

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 regirán 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:

- 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)* Haber completado el máximo de cuatro (4) años de vínculo contractual autorizado en la presente ley.
- 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.

TÍTULO II

DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I

ALCANCE

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 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.

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.

Artículo 57. – Estructura de puestos

Los puestos de la carrera del servicio civil se estructuran en los siguientes grupos:

- a) *Mandos medios*: 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) *Profesionales*: 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) *Técnicos*: 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) *Apoyo*: Comprende los puestos de soporte técnico o administrativo de los grupos descritos anteriormente.
- e) *Servicios auxiliares*: 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 escala salarial, construida con los criterios técnicos especificados en la política de remuneraciones.

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 la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas.

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.

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 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.

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.

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 que para el efecto establezca el Ministerio de Economía y Finanzas.

SECCIÓN III

PROGRESIÓN EN LA CARRERA

Artículo 61. – Progresión en la carrera

Los funcionarios públicos que hayan adquirido la estabilidad laboral tendrán derecho a participar de los concursos para ascensos y promociones. Aquel que lo haya ganado tendrá derecho a la remuneración y prerrogativas del puesto concursado, mientras permanezca en él.

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.

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) Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna de «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.
- d) Ganar el concurso respectivo.

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.

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) Contar con al menos una calificación de «bueno» y ninguna «reprobado», en las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.
- 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.

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 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.

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 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. A tales efectos, se entenderá por asistencia tardía el incumplimiento del horario laboral 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, 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, salvo caso del deber de guardar secreto profesional.
- 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.

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.

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.
- 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 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.
- 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.

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.
- 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.

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 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.

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.

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.

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 reglas de la sana crítica;
 - 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 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.

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.

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.

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, conservando los derechos adquiridos con anterioridad a la aplicación de dicha sanción.
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

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 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.

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 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.

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 cuatro (4) años en los puestos del sistema de directivos públicos o de confianza ejercidos.

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.

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.

Las pasantías no originarán vínculo laboral o funcional administrativo de ninguna naturaleza con las respectivas instituciones públicas. 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) Programa para becarios:* 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) Programa de formación profesional:* 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.

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.

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.

Artículo 110. – Estructura de las remuneraciones

La remuneración se estructura de conformidad con las disposiciones contenidas en la ley que 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.

Artículo 112. – Principios generales

La política de remuneraciones del régimen del servicio civil se basará en los siguientes principios generales:

- a) *Competitividad y productividad:* Atraer y retener personal idóneo en el régimen del servicio civil, así como motivar y elevar la competitividad de estos.

- b) *Equidad*: 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) *Consistencia interna*: Las remuneraciones dentro de una misma institución pública deben guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- d) *Consistencia interinstitucional*: 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) *Responsabilidad fiscal*: Lograr los objetivos de competitividad y equidad sin lesionar, en el corto, mediano y largo plazo, las reglas generales de comportamiento fiscal, orientadas a la estabilidad y sostenibilidad de las finanzas públicas.
- f) *Remuneración de referencia*: La remuneración del Presidente de la República será la más alta del régimen del servicio civil.
- g) *Cálculo salarial técnico*: 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) *Remuneración global*: 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) *Transparencia*: La escala salarial deberá ser publicada en el portal de empleo público.

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.

Artículo 114. – Designaciones interinas

El funcionario público que desempeñe interinamente un puesto vacante correspondiente al grupo de mandos medios 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.

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:

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.

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 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, los contratos colectivos de trabajo y los llamados a concurso público que impliquen una afectación fiscal, presupuestaria y/o financiera para el 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.

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. 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.

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.

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.

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.

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 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 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, contratos de empleo público o de pasantías 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 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 la celebración de contratos de empleo público o de pasantías;
- 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.

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.

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.

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 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.
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.
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.
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, se aplicará la doble indemnización por cesación sin causa, prevista en el Código del Trabajo.
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.

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, siempre y cuando la institución pública con la cual se encuentre vinculado tenga disponibilidad presupuestaria al efecto.

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.

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.

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.

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.