



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Proyecto de Ley N° _____

“DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL”

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:

TÍTULO I

OBJETIVO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. DEFINICIONES

Art. 1°.- Objeto.

La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones generales aplicables a todo el Sistema de la Función Pública; y regular las normas y procedimientos de la Carrera del Servicio Civil, basados en los principios de transparencia, integridad, idoneidad, meritocracia, imparcialidad, eficiencia y eficacia, que garanticen el derecho de toda persona a recibir atención y servicios públicos oportunos y de calidad.

Art. 2°.- Ámbito de aplicación institucional.

1. *Son sujetos de la presente ley, el personal que presta servicios en:*
 - a) *Los Organismos de la Administración Central del Estado, integrada por los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; la Contraloría General de la República; la Defensoría del Pueblo; la Procuraduría General de la República; el Ministerio Público; el Ministerio de la Defensa Pública; el Consejo de la Magistratura; el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados; el Tribunal Superior de Justicia Electoral; la Sindicatura General de Quiebras; y, los demás órganos del Estado de naturaleza análoga.*
 - b) *Las Entidades Descentralizadas que comprende a los gobiernos departamentales; las universidades nacionales; los entes autónomos, autárquicos, de regulación y de superintendencia; las entidades públicas de seguridad social; las empresas públicas; las entidades financieras oficiales; la Banca Central*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

del Estado; y, las demás entidades descentralizadas de naturaleza análoga.

c) Las Municipalidades.

- 2. El personal que presta servicios en las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la presente ley, por lo que se ajustarán a las disposiciones previstas en el Código Civil, el Código del Trabajo y las normativas vigentes en sus respectivos estatutos.*

Art. 3°.- **Ámbito de aplicación personal.**

- 1. Las disposiciones de carácter general contenidas en el Título II de la presente ley se aplican a todo el personal público de las Carreras de la Función de la Función Pública señaladas en el artículo 101 de la Constitución Nacional o en leyes especiales, sin perjuicio de la aplicación de las leyes particulares que las rigen.*
- 2. El personal público de las instituciones encargadas de regir las diferentes carreras especiales mencionadas en el inciso precedente, que no formen parte de éstas, integrará la Carrera del Servicio Civil y, se regirán además, por las disposiciones previstas en el Título III de la presente ley.*
- 3. Esta ley será aplicable a falta de normas especiales que regulen las diferentes Carreras de la Función Pública. En caso de ambigüedad, lagunas o problemas de interpretación, con respecto a las leyes y reglamentos especiales que regulan estas carreras, primarán las disposiciones previstas en la presente ley.*

Art. 4°.- **Definiciones.**

A los efectos de esta ley, se entiende por:

- a) Sistema de la Función Pública: Es el conjunto de relaciones jurídicas, derechos y obligaciones que se generan entre el personal público y las instituciones del Sector Público, y de aquellos y éstas con los beneficiarios de los servicios públicos.*
- b) Organismos y Entidades del Estado: Es el conjunto de las instituciones mencionadas en el artículo 2°, numeral 1, incisos a) y b) de esta ley.*
- c) Organismos: Son las instituciones mencionadas en el artículo 2°, numeral 1, inciso a) de esta ley.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- d) *Entidades: Son las instituciones mencionadas en el [artículo 2º](#), numeral 1, inciso b) de esta ley.*
- e) *Instituciones del Sector Público o Instituciones Públicas: Se refiere al conjunto de los organismos, entidades y municipalidades, mencionados en el [artículo 2º](#), numeral 1 de la presente ley.*
- f) *Carreras de la Función Pública: Denominación genérica de los cuerpos de funcionarios públicos que prestan servicios específicos definidos en el artículo 101 de la Constitución Nacional y en leyes especiales.*
- g) *Carrera del Servicio Civil: Denominación específica del cuerpo de funcionarios o empleados públicos permanentes, profesionalmente capacitados y organizados, para cumplir funciones en las instituciones del sector público, y que, además, no integran las demás Carreras de la Función Pública.*
- h) *Personal del Servicio Civil: Comprende a los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil, al personal contratado o transitorio, al personal de confianza, a los directivos públicos y al personal del programa de pasantías, que prestan servicios en las instituciones del sector público, y que no están incluidos en las demás Carreras de la Función Pública.*
- i) *Personal Público: Denominación genérica que comprende al conjunto de personas que, en forma permanente o temporal, prestan servicios personales en los organismos y entidades del Estado, y en las municipalidades.*
- j) *Funcionario Público de la Carrera del Servicio Civil: Es la persona designada por acto administrativo en un puesto para ejercer funciones permanentes en un cargo previsto en el Anexo de Personal del Presupuesto General de la Nación, conforme la estructura prevista en el [Artículo 49](#) de esta ley.*
- k) *Empleado público: Término equivalente a funcionario público.*
- l) *Personal Contratado o Transitorio del Servicio Civil: son aquellas personas que trabajan para las instituciones del sector público en virtud de un contrato en relación de dependencia, y por un tiempo limitado para cumplir tareas que no son permanentes.*
- m) *Autoridad Institucional: Es la persona que ejerce un cargo público representativo de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la institución pública, y aprueba las políticas y normas. Incluye, entre otros, a los ministros,*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

viceministros, máximas autoridades de organismos y entes descentralizados.

- n) Directivo Público del Servicio Civil: Es la persona que ejerce un puesto directivo, y que se encuentra sujeta al régimen específico de selección regulado en el Capítulo V del Título III.*
- o) Personal de Confianza del Servicio Civil: Son aquellas personas que ejercen puestos o cargos de confianza que son de libre disposición, para los que no se requiere concurso público de oposición ni de mérito, y cuya remoción depende de la decisión discrecional de la autoridad competente para su nombramiento, sin necesidad de resolución motivada.*
- p) Planificación de la Fuerza de Trabajo: Es la función mediante la cual se determina de forma óptima la cantidad y las particularidades de los perfiles del personal del Servicio Civil que las instituciones públicas necesitan para cumplir con eficacia y eficiencia su misión, sus planes estratégicos institucionales, y el presupuesto asignado.*

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A TODO EL SISTEMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 5º. - Principios de la Función Pública.

Todo el Sistema de la Función Pública se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad y especialidad normativa: El Sistema de la Función Pública se rige por lo establecido en la Constitución Nacional, en la presente ley y en sus respectivas normas reglamentarias.*
- b) Publicidad: Las convocatorias de selección del personal público, sus bases y condiciones, serán difundidos de manera efectiva por los medios de publicidad adecuados y legalmente previstos, de manera*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

que sea posible su conocimiento por cualquier interesado.

- c) Interés general: El Sistema de la Función Pública se fundamenta en el principio de la primacía del interés general sobre el interés de los particulares previsto en la Constitución Nacional.*
- d) Eficacia y eficiencia: El Sistema de la Función Pública busca el logro de los objetivos de las instituciones del sector público, y la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía; como así también, la obtención de los mejores resultados y el logro de las metas propuestas por dichas instituciones, a través de la utilización adecuada de los recursos públicos disponibles e invertidos para tal fin.*
- e) Igualdad de oportunidades: Las reglas de la Función Pública son generales, impersonales, objetivas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.*
- f) Igualdad de género: La igualdad entre hombres y mujeres es un principio transversal en la Función Pública por lo que las instituciones del sector público impulsan políticas tendientes a la promoción de los derechos de las mujeres, tanto para el acceso a las Carreras de la Función Pública como para alcanzar una integración equitativa en los puestos y cargos.*
- g) Mérito: El Sistema de la Función Pública se basa en el mérito, es decir en la aptitud, actitud, capacidad, desempeño y evaluación permanente. Estos criterios se aplican para el ingreso, permanencia, progresión y movilidad en la Función Pública.*
- h) Capacidad fiscal: Todo acto relativo al Sistema de la Función Pública está supeditado a la aprobación de la autoridad presupuestaria bajo los criterios de disponibilidad de recursos, cumplimiento de las reglas de responsabilidad fiscal, y sostenibilidad de las finanzas del Estado.*
- i) Transparencia: El acceso a la información relativa a la gestión del Sistema de la Función Pública es pertinente, confiable y oportuno.*
- j) Probidad y ética: El Sistema de la Función Pública promueve una actuación transparente, ética y objetiva del personal público, quienes deben actuar de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución Nacional, y en las leyes que rigen a la Administración Pública.*
- k) Flexibilidad: El Sistema de la Función Pública procura adaptarse a*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

las necesidades del Estado y de la sociedad.

CAPÍTULO II

PLANIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Art. 6°.- Objetivo.

1. *La planificación de la fuerza de trabajo tiene por finalidad establecer de forma óptima la cantidad y el perfil del personal del Servicio Civil que cada institución del sector público requiere para cumplir con sus funciones, y su plan estratégico y operativo. 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.*
2. *La creación de nuevos puestos y cargos en los organismos y entidades del Estado requerirá el dictamen favorable previo del Ministerio de Hacienda. Toda disposición en contrario será nula.*

Art. 7°.- Criterios ordenadores.

1. *La planificación inicial de la fuerza de trabajo debe ser realizada por cada institución pública antes del inicio del proceso de elaboración del Presupuesto General de la Nación previsto para el año siguiente, y estar coordinada con la programación presupuestaria y el diseño y aprobación de las estructuras organizativas.*
2. *La propuesta de planificación de cada institución pública debe indicar de forma consolidada y detallada los siguientes aspectos:*
 - a) *Organización del trabajo: Previsiones sobre las modificaciones de estructuras organizativas, especificando la justificación técnica de la necesidad.*
 - 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 de la respectiva de la*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

institución y del Estado.

- c) *Plan de desvinculaciones: Detalle de los puestos cuyos ocupantes serán elegibles para jubilación ese año, personas que se acojan a planes de retiro voluntario, y puestos que se prevean 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.*

Art. 8°.- Aprobación de la planificación.

Las planificaciones elaboradas por los organismos y entidades del Estado deberán ser aprobadas por el Ministerio de Hacienda de acuerdo con un cronograma de trabajo debidamente establecido.

Art. 9°.- Planificación plurianual.

El Ministerio de Hacienda conjuntamente con los organismos y entidades del Estado, realizará la planificación plurianual a cinco (5) años que contemple la optimización de las dotaciones del personal público en el marco de la introducción de nuevas tecnologías de operación y gestión.

Asimismo, el Ministerio de Hacienda podrá implementar planes de incorporación gradual de funcionarios públicos a la Carrera del Servicio Civil para los organismos y entidades del Estado.

Art. 10.- Sistema integrado de información.

1. *El Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH) y aquellos de naturaleza análoga que sean determinados por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, constituyen la plataforma digital administrada por ésta y las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), que reúne la información cuantitativa y cualitativa sobre la fuerza de trabajo de la Administración Pública para la planificación, toma de decisiones, transparencia y rendición de cuentas en la gestión de la Función Pública.*
2. *Las instituciones del sector público alcanzadas por la presente ley deberán actualizar los tipos de información contenidos en el*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

sistema con la frecuencia que establezca la Subsecretaría.

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Art. 11.- Principios rectores del Sistema de Remuneraciones.

El salario en la Función Pública se regirá de acuerdo con los siguientes postulados:

- a) Rectoría. El Ministerio de Hacienda es la entidad rectora del sistema de remuneraciones, y como tal se encarga de cumplir con los postulados y objetivos a través de una política integral, reglas, procedimientos e instrumentos de aplicación.*
- b) Competitividad. El sistema de remuneraciones se propone atraer, retener y motivar al personal idóneo en la Función Pública.*
- c) Equidad. El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, cargo, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública en la que se trabaje.*
- d) Responsabilidad Fiscal. El sistema de remuneraciones busca lograr los objetivos de competitividad y equidad sin lesionar en el corto, mediano y largo plazo la salud fiscal del Estado.*
- e) Salario de Referencia. El salario del Presidente de la República será el más alto de la Función Pública.*
- f) Cálculo salarial técnicamente basado. La determinación de los salarios se realizará a partir de una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.*
- g) Salario global. La remuneración representará la totalidad del salario del personal público, sin perjuicio de los beneficios económicos adicionales previstos en el Código del Trabajo.*
- h) Transparencia. La escala salarial deberá ser publicada en el portal de empleo público.*

Art. 12.- Metodología de valoración de puestos.

- 1. El Ministerio de Hacienda elaborará una norma específica y una*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

metodología para valorar los puestos de trabajo. Esta metodología permitirá asignar puntos salariales a los mismos según lo determine el análisis de un conjunto de factores relevantes para su valoración, entre ellos los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia;*
 - b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales;*
 - c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones;*
 - d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo;*
 - e) Complejidad del trabajo;*
 - f) Disponibilidad;*
 - g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones;*
 - h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos; y,*
 - i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del puesto.*
- 2. Para llevar a cabo este análisis, ya sea por primera vez o en procesos de revisión, cada institución pública deberá presentar al Ministerio de Hacienda, una descripción detallada del puesto a valorar en el formato indicado por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
 - 3. El plazo para la reglamentación y aplicación de lo dispuesto en este artículo será establecido en la reglamentación de la presente ley.*

Art. 13.- Asignación salarial.

- 1. Cada puesto con su respectivo nivel vertical y grado horizontal tiene asignado un salario global. Dicho salario debe corresponderse con el análisis de los puestos señalados en el artículo anterior.*
- 2. El conjunto de puestos, niveles verticales y grados horizontales, cada uno con su respectivo salario, conformarán la escala salarial.*

Art. 14.- Doble remuneración.

- 1. Ningún personal público podrá percibir del Estado más de una remuneración, compensación, retribución o cualquier tipo de ingreso. Resulta incompatible la percepción simultánea de dichos ingresos con la pensión por servicios prestados al Estado o por*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

pensiones financiadas por el Estado.

2. *Se exceptúa de esta disposición a la docencia e investigación científica a tiempo parcial, las cuales serán compatibles con cualquier otro cargo toda vez que se desempeñen fuera del horario de trabajo, y no entorpezcan el cumplimiento de las funciones respectivas.*
3. *El personal de la salud podrá tener más de un cargo, de conformidad a la legislación que regula sus respectivas carreras.*

Art. 15.- Designaciones interinas.

1. *El funcionario público que desempeñe interinamente más de un cargo tendrá derecho a percibir el salario mayor.*
2. *En ningún caso, la duración del interinazgo podrá exceder el plazo de doce (12) meses, caso contrario, el funcionario afectado perderá de pleno derecho el beneficio económico mencionado en el inciso precedente.*
3. *Las designaciones en carácter de interino del funcionario público no serán consideradas como factores de ventaja en los procesos de selección previstos en la presente ley.*

Art. 16.- Política de remuneraciones.

1. *El Ministerio de Hacienda, en su carácter de autoridad de aplicación de la Ley de Responsabilidad Fiscal y de la Ley de Administración Financiera del Estado, será competente para elaborar la política de remuneraciones, y diseñar e implementar una escala salarial para el personal público de las instituciones del Sector Público.*
2. *El informe con la política de remuneraciones para la Función Pública será presentado anualmente, y deberá tener en cuenta:*
 - a) *La capacidad fiscal del Estado.*
 - b) *La importancia de mantener el valor adquisitivo de las remuneraciones públicas y la competitividad con el sector privado.*
 - c) *Encuestas salariales realizadas por instituciones independientes para conocer la situación de las remuneraciones en el mercado de trabajo para los diferentes puestos de la estructura prevista en el artículo 49 de la presente ley.*
3. *A los efectos de la elaboración del informe señalado en el numeral*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

precedente, los representantes de la sociedad civil; como así también, los gremios sindicales de los funcionarios públicos y del personal contratado o transitorio de las instituciones públicas regidas por la presente ley, podrán elevar a consideración del Ministerio de Hacienda sus comentarios y sugerencias respecto a la Política de Remuneraciones. En ningún caso, estos comentarios y sugerencias tendrán carácter vinculante.

4. *El informe inicial propondrá los salarios asignados ese año a cada cargo, nivel y grado, lo que equivale a puntos salariales.*
5. *Durante el primer año en que opere la escala salarial se asignará a cada uno de los puntos salariales un valor que constituirá el salario. En los años siguientes, los valores de cada punto salarial variarán en el porcentaje determinado por el Ministerio de Hacienda con base en estadísticas oficiales relacionadas al costo de vida, de manera que el valor relativo de los diferentes puntos salariales se mantenga constantes.*

CAPÍTULO IV

MARCO INSTITUCIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 17.- Autoridad normativa del Sistema de Función Pública.

1. *Créase la Subsecretaría de Estado de la Función Pública dependiente del Ministerio de Hacienda, como unidad central normativa y técnica en materia de función pública. La Subsecretaría tendrá autonomía normativa para dictar las reglamentaciones necesarias en el marco de la presente ley.*
2. *La potestad normativa de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública comprende la de dictar reglamentos en las materias regidas en esta ley, especialmente en los siguientes temas:*
 - a) *Criterios, procedimientos, metodologías e instrumentos de aplicación para la planificación de la fuerza de trabajo por parte de las instituciones públicas, en consistencia con las prioridades estratégicas de gobierno, la proyección de tecnificación requerida y la política fiscal establecida por el Ministerio de Hacienda;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- b) *Crterios, procedimientos, metodologías, mecanismos de control e instrumentos técnicos e informáticos para el reclutamiento y selección de personal mediante la realización de los concursos públicos de oposición y de mérito;*
 - c) *Crterios, procedimientos, metodologías e instrumentos de ascensos y promoción del personal público;*
 - d) *Portal de empleo público para el lanzamiento de los concursos públicos de oposición y de mérito, y de aquellos destinados al ascenso y promoción del funcionario público, la recepción de las postulaciones y las restantes etapas del proceso que se canalizan por este medio;*
 - e) *Crterios, procedimientos, metodologías e instrumentos técnicos estándar para la evaluación del desempeño individual y grupal con orientación a resultados de gestión;*
 - f) *Crterios, procedimientos, metodologías e instrumentos técnicos estándar para el desarrollo de los concursos de ascenso y promoción;*
 - g) *Crterios, procedimientos, metodologías e instrumentos técnicos estándar para que las instituciones públicas realicen la detección de necesidades de capacitación y la presentación de una propuesta de plan;*
 - h) *Crterios, procedimientos, metodologías e instrumentos técnicos estándar para la realización de encuesta de clima y bienestar laboral en las instituciones públicas;*
 - i) *Sistema de clasificación y descripción de funciones de los puestos de las instituciones públicas, y mantenerlos actualizados;*
 - j) *Sistema de Directivos Públicos; Régimen del Personal Contratado, Régimen del Personal de Confianza, y del Programa de Pasantías; y,*
 - k) *Otros reglamentos técnicos requeridos para la aplicación de la Ley.*
3. *Además de las funciones reglamentarias señaladas en el numeral precedente, la Subsecretaría de Estado de la Función Pública tendrá las siguientes atribuciones:*
- a) *Atribuciones de orientación y capacitación, tales como:*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- i. *Evaluar las propuestas de capacitación presentadas por las instituciones públicas, y consolidarlas en un plan anual de acuerdo con las prioridades de planificación y la disponibilidad presupuestaria;*
 - ii. *Capacitar, asesorar, guiar y supervisar a las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas, en la ejecución de las políticas integrales de gestión de las personas a través de las normas, reglamentos e instrumentos técnicos elaborados;*
 - iii. *Asesorar a las instituciones públicas, sobre la política de la gestión de las personas a ser implementada; y,*
 - iv. *Realizar estudios sobre materias de su competencia para la toma de decisiones que afecten al personal público.*
- b) *Atribuciones de supervisión y control sobre los organismos y entidades del Estado que forman parte del Poder Ejecutivo en las materias reguladas en la presente ley, tales como:*
- i. *Fiscalizar que las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas o su equivalente, apliquen las políticas de gestión de las personas conforme a lo establecido en la presente ley, y demás normas complementarias y reglamentarias, implementando los mecanismos y procedimientos de verificación que considere oportunos o convenientes;*
 - ii. *Realizar visitas e inspecciones que estime pertinentes a las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas o su equivalente;*
 - iii. *Acceder a los documentos del personal público contenidos en los archivos de las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas; y por su intermedio, a los documentos del mismo obrantes en las demás dependencias de las instituciones públicas;*
 - iv. *Requerir informes a las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas;*
 - v. *Investigar de oficio o por denuncia las contravenciones a la ley; y cuando existan indicios de dichas contravenciones, recomendar a las instancias competentes, la suspensión temporal de los procedimientos*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

y actos administrativos sometidos a su análisis;

- vi. *Recomendar a las instancias competentes la declaración de la nulidad de los actos administrativos, convenios colectivos, y contratos laborales que se celebren en violación a la presente Ley, previa sustanciación de los procedimientos previstos en la reglamentación;*
 - vii. *Dictaminar sobre los borradores de contratos colectivos y reglamentos internos de trabajo; y, homologar y registrar los mismos, cuando reúnan los requisitos de fondo y de forma para su validez; y,*
 - viii. *Otras atribuciones de control y supervisión sobre los organismos y entidades del Poder Ejecutivo en las materias reguladas en la presente ley.*
- c) *Atribuciones administrativas tales como:*
- i. *Administrar el personal público bajo su dependencia;*
 - ii. *Administrar el portal de empleo público; y,*
 - iii. *Organizar y administrar las dependencias de la Subsecretaría.*
- d) *Otras atribuciones:*
- i. *Promover el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la Función Pública;*
 - ii. *Preparar un reporte anual conteniendo la situación general del servicio civil en todas las funciones de gestión de las personas tales como la planificación, reclutamiento y selección, desempeño, remuneraciones, capacitación, ascensos, promociones, y bienestar laboral, y elevarlo a la Presidencia de la República; y,*
 - iii. *Ejercer cualquier otra competencia sobre la gestión de las personas, que no haya sido atribuida por ley a los organismos y entidades del Estado.*
4. *La estructura organizativa de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública será reglamentada por Decreto del Poder Ejecutivo.*
5. *La Subsecretaría deberá coordinar con las otras dependencias del Ministerio de Hacienda los criterios técnicos, administrativos y financieros a los efectos de armonizar el ejercicio de sus atribuciones*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

con la política de remuneraciones e implementar una escala salarial, respetando los criterios de responsabilidad fiscal en el gasto de personal, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III de este Título.

6. *En todos los casos, las normas y criterios que dicten los organismos y entidades del Estado responsables de regir las otras Carreras de la Función Pública deberán ser homologados por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, a fin de garantizar que los mismos se encuentren ajustados a los principios de esta Ley, a la Ley de Responsabilidad Fiscal, y a las directrices presupuestarias que emita el Ministerio de Hacienda. A tales efectos, la Subsecretaría podrá requerir la información que sea pertinente para verificar el cumplimiento de las mismas; como así también, la información que le sea requerida por el Ministerio de Hacienda como autoridad de aplicación de la legislación que rige para la administración financiera del Estado; pudiendo formular las recomendaciones y observaciones que considere pertinentes.*
7. *Las normas y criterios emitidos por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública en su carácter de órgano rector regirán supletoriamente a falta de normativas y criterios técnicos de los organismos y entidades responsables de regir las otras Carreras de la Función Pública.*

Art. 18.- Atribuciones de las autoridades administrativas de los Poderes Judicial y Legislativo, y los Gobiernos Municipales.

1. *Las autoridades de los Poderes Legislativo y Judicial, y de las municipalidades, ejercerán sus atribuciones administrativas y operativas en forma autónoma a la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, especialmente para:*
 - a) *Elaborar sus planes estratégicos y operativos en materia de gestión de las personas;*
 - b) *Gestionar e implementar sus procesos de selección, ascenso y promoción;*
 - c) *Gestionar su sistema disciplinario, tramitando los procedimientos y aplicando las sanciones que sean pertinentes, en el marco de la legislación especial que rige a los respectivos poderes;*
 - d) *Controlar y supervisar el cumplimiento de la presente ley, y de las normas aplicables a sus respectivas dependencias;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- e) *Designar a sus representantes para las negociaciones colectivas con el personal que se encuentre bajo su dependencia, y suscribir los contratos colectivos de condiciones de trabajo,*
 - f) *Administrar su Sistema de Directivos Públicos; y,*
 - g) *Otras atribuciones en materia de gestión de personas que sean de carácter operativo y de administración.*
2. *El ejercicio de estas atribuciones deberá ajustarse a las normas establecidas en la presente ley y sus reglamentaciones generales.*
 3. *A fin de garantizar la armonización de las normas y criterios en materia de Función Pública, y dar cumplimiento a los principios de la presente Ley, las autoridades correspondientes, tramitarán ante la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, sus reglamentos generales sobre el Régimen del Servicio Civil, a los efectos de su homologación y registro. A falta de reglamentos homologados, se regirán por los reglamentos que dicte la Subsecretaría.*
 4. *Las remuneraciones y otros gastos del personal público deberán sujetarse a las políticas y límites en materia de responsabilidad fiscal y remuneraciones que emita el Ministerio de Hacienda; y, los contratos colectivos deberán ser sometidos al dictamen de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, en forma previa a su suscripción, a fin de garantizar que los mismos se encuentren ajustados a dichas políticas y límites.*
 5. *Las autoridades administrativas del Poder Judicial y Legislativo y de las municipalidades, el Ministerio de Hacienda, y la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, podrán requerirse recíprocamente la información que sea pertinente a los efectos de lograr la adecuada coordinación; y convocarse a equipos interinstitucionales de trabajo y proponer normas armonizadas tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como una gestión eficiente y transparente.*

Art. 19.- Atribuciones de los organismos y entidades del Estado que funcionan dentro de la órbita competencial del Poder Ejecutivo.

1. *Los Organismos y Entidades que opera dentro de la órbita del Poder Ejecutivo ejercerán sus atribuciones administrativas, operativas y ejecutivas conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentaciones; a las políticas, planes y directrices que emita el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Hacienda; y a los reglamentos que elabore la Subsecretaría de Estado de la Función*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Pública en materia de gestión de las personas.

2. *Las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas, estarán sometidos al control y supervisión de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, y deberán facilitar la información que ésta le requiera.*
3. *El ejercicio de la potestad disciplinaria deberá someterse a las disposiciones establecidas en la Sección 11 y Sección 12 del Capítulo III, correspondiente al Título III de esta ley.*
4. *El Sistema de Directivos Públicos, estará regido en forma centralizada por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
5. *Las remuneraciones y otros gastos del personal público deberán sujetarse a las políticas y límites en materia de responsabilidad fiscal y remuneraciones que emita el Ministerio de Hacienda; y, los contratos colectivos deberán contar con el dictamen previo de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, para la suscripción de los mismos.*

Art. 20.- Atribuciones de la Banca Central del Estado, las Empresas Públicas y las Entidades Financieras Oficiales.

1. *Las autoridades de la Banca Central de Estado, las Empresas Públicas y las Entidades Financieras Oficiales que de conformidad a lo dispuesto en sus respectivas cartas orgánicas tengan la potestad de dictar las normas reglamentarias sobre la gestión del desarrollo de su personal, ejercerán sus atribuciones operativas y administrativas en forma descentralizada, y tendrán las facultades establecidas en el Artículo 18, numeral 1 de la presente ley.*
2. *El ejercicio de estas atribuciones deberá ajustarse a las normas establecidas en la presente ley y sus reglamentaciones generales.*
3. *A fin de garantizar la armonización de las normas y criterios en materia de Función Pública, y dar cumplimiento a los principios de la ley, las autoridades correspondientes tramitarán ante la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, sus reglamentos generales, a los efectos de su homologación y registro. A falta de reglamentos homologados, se regirán por los reglamentos que dicte la Subsecretaría.*
4. *Las remuneraciones y otros gastos de personal público deberán sujetarse a las políticas y límites en materia de responsabilidad fiscal y remuneraciones que emita el Ministerio de Hacienda; y, los*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

contratos colectivos deberán ser sometidos al dictamen de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, en forma previa a su suscripción.

Art. 21.- Función de las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas.

1. *Las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), constituyen el nivel desconcentrado del marco institucional de la Función Pública. Son las áreas internas de cada institución pública, dotadas de idoneidad técnica en materia de gestión de las personas.*
2. *Forman parte de la estructura orgánica de cada institución pública subordinada al área administrativa de la misma, y vinculadas funcionalmente con la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
3. *Su función principal es la ejecución de las políticas integrales de gestión de las personas, aplicando a cabalidad los lineamientos de política, reglamentos, metodologías e instrumentos establecidos por la Subsecretaría.*

Art. 22.- Unidad de transparencia e investigación.

1. *La Subsecretaría de Estado de la Función Pública establecerá una unidad de carácter técnico encargada del diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas en materia de su competencia, mediante la generación, sistematización y análisis de información con la finalidad de generar innovación en la Función Pública.*
2. *Deberá garantizar y proveer información de alta calidad, transparente y accesible, así como insumos para el debate público sobre la gestión de las personas en el Estado.*

Art. 23.- Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay.

1. *Apruébase la creación del Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP) por Decreto N° 17.443/2002, el cual pasará a depender del Ministerio de Hacienda, como Instituto Superior con las facultades previstas en el artículo 49 y demás concordantes de la Ley N° 4995/2013.*
2. *Corresponde al INAPP:*
 - a) *Diseñar y desarrollar programas de inducción orientados al personal que se incorpora al Régimen del Servicio Civil;*
 - b) *Desarrollar programas de postgrado en Administración Pública,*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- gestión de las personas, y otras áreas relevantes para mejorar el funcionamiento de la Función Pública;*
- c) Desarrollar programas de formación permanente destinados a los funcionarios públicos;*
 - d) Percibir matrículas y otros recursos correspondientes a los costos de los programas que desarrolle;*
 - e) Otorgar becas totales y parciales;*
 - f) Suscribir con las entidades afines y organismos internacionales, los acuerdos o convenios de cooperación requeridos para la instrumentación de programas de investigación, capacitación y asistencia técnica, vinculados a la Función Pública; y,*
 - g) Otorgar los títulos correspondientes a quienes hayan cumplido con los requerimientos académicos de cada programa.*
3. *El Ministerio de Hacienda, reglamentará su funcionamiento por Decreto del Poder Ejecutivo.*
4. *El INAPP deberá cumplir con las demás obligaciones previstas en la Ley N° 4995/2013.*

CAPÍTULO V

TRANSPARENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 24.- Información pública.

- 1. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública será responsable de implementar y mantener actualizado el Portal de Datos Abiertos del Sistema de la Función Pública con el fin de centralizar la información pública y hacerla accesible a la ciudadanía. Las instituciones públicas están obligadas a remitir toda la información actualizada a los efectos de su publicación en el portal.*
- 2. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, las instituciones del sector público, y las Unidades de Gestión de Desarrollo de las Personas, publicarán la documentación relacionada a la Función Pública y sus agentes, generarán informes de difusión, y responderán a quienes soliciten información puntual.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 25.- Sistema de denuncias.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública 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; y dispondrá del personal público y los recursos tecnológicos necesarios para garantizar que las denuncias sean presentadas en forma anónima y segura, y que la información llegue a las instancias correspondientes y se apliquen las medidas correctivas o punitivas previstas en el marco normativo.

CAPÍTULO VI

PROHIBICIONES GENERALES APLICABLES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 26.- Prohibiciones generales en la Función Pública.

Queda prohibido a toda persona que ejerza funciones públicas, sin perjuicio de lo que se establezca en otras leyes o reglamentos:

- a) Utilizar la autoridad o influencia que pudiera tener a través del cargo, o la que se derive por influencia de terceras personas, para ejercer presión sobre la conducta de sus subordinados;*
- b) Trabajar en la organización o administración de actividades políticas en las dependencias de las instituciones públicas;*
- c) Usar la autoridad que provenga de su cargo para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza;*
- d) Ejecutar actividades ocupando tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial de la dependencia, para fines ajenos a lo establecido para la institución pública donde cumple sus tareas y, en especial, ejercer cualquier actividad política partidaria dentro de la misma;*
- e) Vestir o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de las instalaciones de las instituciones públicas;*
- f) Recibir obsequios, propinas, comisiones o aprovechar ventajas en*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

razón del cargo 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 concesiones del Estado o de cualquier privilegio por parte del mismo que importe beneficio propio o de terceros;*
- i) Aceptar manifestación pública de adhesión, homenaje u obsequios de parte de sus subordinados, por razones referidas al cargo mientras se encuentre en ejercicio del mismo;*
- j) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios, con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por la institución pública en la que se encuentra prestando servicios;*
- k) Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalicen en su carácter de personal público;*
- l) Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales, se encuentren o no directamente bajo su representación;*
- m) 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 las mismas;*
- n) Retirar, sin previa anuencia de la autoridad institucional competente, cualquier documento u objeto de la repartición;*
- o) 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 con toda ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones o la dignidad del cargo;*
- p) Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros estados, sin autorización del Poder Ejecutivo;*
- q) Aceptar funciones en violación a las leyes que regulan la prohibición*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

de la doble remuneración y la prohibición del nepotismo en la Función Pública;

- r) Generar situaciones de riesgo en los lugares de trabajo, en violación a las normas que regulan el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales; y,*
- s) Permitir violencia laboral, vertical u horizontal, entre el personal del servicio civil. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia laboral a la violencia ejercida sobre el personal del servicio civil de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, acoso laboral o mobbing y acoso sexual, no consentidas por la víctima, que impliquen de manera expresa o tácita la amenaza de causarle un perjuicio en caso de negativa en razón de la superioridad jerárquica o funcional de quien comete dichos actos. Incluyese en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al personal del servicio civil 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 de particular vulnerabilidad.*

TÍTULO III

RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I

ALCANCE. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 27.- Alcance.

- 1. El Régimen del Servicio Civil comprende a los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil, al personal contratado o transitorio, al personal de confianza, a los directivos públicos y al personal del programa de pasantías, que prestan servicios en las instituciones del Sector Público, y que no están incluidos en regímenes especiales de la Carrera de la Función Pública.*
- 2. Aun cuando ejerzan funciones públicas, quedan excluidos de lo*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

dispuesto en el presente Título los siguientes funcionarios:

- a) *Presidente y el Vicepresidente de la República;*
 - b) *Senadores y diputados, los gobernadores y los miembros de las Juntas Departamentales;*
 - c) *Intendentes, los miembros de las Juntas Municipales y las personas que ejercen otros cargos de elección popular;*
 - d) *Ministros, viceministros y secretarios del Poder Ejecutivo;*
 - e) *Funcionarios del servicio diplomático y consular;*
 - f) *Militares en actividad;*
 - g) *Policías en actividad;*
 - h) *Los docentes de las de las Instituciones oficiales de educación básica, media, técnica y universitaria;*
 - i) *Ministros de la Corte Suprema de Justicia, miembros de los tribunales de apelación, jueces de primera instancia, jueces de paz, secretarios y relatores del Poder Judicial;*
 - j) *Procurador General de la República;*
 - k) *Presidente y Directores de la Banca Central del Estado;*
 - l) *Presidentes y miembros del directorio de las entidades financieras oficiales;*
 - m) *Presidentes, directores nacionales o equivalentes, y miembros de directorios o consejos de las entidades descentralizadas;*
 - n) *Contralor y el Subcontralor de la República;*
 - o) *Defensor del Pueblo y el Defensor del Pueblo Adjunto;*
 - p) *Síndico General;*
 - q) *Miembros del Consejo de la Magistratura;*
 - r) *Miembros del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados;*
 - s) *Fiscal General de Estado, fiscales adjuntos, agentes fiscales, asistentes fiscales y relatores fiscales; y,*
 - t) *Defensor General, defensores adjuntos, defensores públicos y asistentes del Ministerio de la Defensa Pública.*
3. *Este título tendrá aplicación supletoria con relación a las leyes y reglamentos que regulan las diferentes Carreras de la Función*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Pública. En caso de ambigüedad, lagunas o problemas de interpretación, primarán las disposiciones previstas en la presente ley.

4. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, a los efectos de la creación de cargos en las instituciones públicas a las que pertenecen los funcionarios señalados en el numeral 2, serán aplicables las normas previstas en el Capítulo II del Título II.*

CAPÍTULO II

REQUISITOS E INHABILIDADES PARA SER PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Art. 28.- Requisitos.

Son requisitos para ser personal del Servicio Civil:

- a) *Tener nacionalidad paraguaya;*
- b) *Contar con mayoría de edad;*
- c) *Poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido para el efecto en la ley;*
- d) *Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;*
- e) *Estar al día con las obligaciones tributarias, comprobadas mediante la presentación del documento expedido por la Autoridad Tributaria correspondiente; y,*
- f) *Aprobar los requisitos establecidos en la presente ley, y en las demás normativas legales y reglamentarias vigentes.*

Art. 29.- Inhabilidades.

Son inhabilidades para ser personal del Servicio Civil:

- a) *Estar cumpliendo pena privativa de libertad;*
- b) *Haber cometido actos de corrupción en contra de la Administración Pública, debidamente comprobados en sede administrativa o judicial. A los efectos de la aplicación de la presente disposición, se entenderá por actos de corrupción a aquellos comprendidos en el*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Artículo VI de la Ley N° 977/96 “QUE APRUEBA LA CONVENCION INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCION”;

- c) Haber sido sancionado con destitución e inhabilitación en la Función Pública, mientras dure la inhabilitación;*
- d) Tener la edad prevista en la ley de Jubilaciones y Pensiones para acceder al beneficio de la jubilación o gozar de una Jubilación. Quedan exceptuadas aquellas personas que por su alto grado de conocimientos sobre Administración Pública, Políticas de Gestión Pública y Organización del Estado, además de contar con las competencias relacionadas a las funciones a ser ejercidas, sean necesarias para las instituciones públicas, las que podrán ser incorporadas al Régimen del Servicio Civil como personal contratado o transitorio;*
- e) Los condenados por la comisión de delitos electorales; y*
- f) Los declarados incapaces en proceso judicial, de conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código Civil.*

Art. 30.- Cambio de la situación presupuestaria del funcionario público.

El funcionario público que cambie su situación presupuestaria por los procedimientos legales y reglamentarios previstos para los traslados en la presente ley, y sin haber mediado interrupción de la relación de empleo público, no deberá acreditar nuevamente los requisitos de ingreso ni formalización de la renuncia, siendo el acto de la respectiva designación suficiente condición para la actualización de los registros correspondientes.

CAPÍTULO III

LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL

SECCIÓN I

INGRESO A LA CARRERA



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 31.- Objetivo.

Los procesos de reclutamiento y selección previstos en la ley tienen por objetivo la incorporación de las personas más idóneas para los diferentes tipos de puestos del Régimen del Servicio Civil de acuerdo con el perfil correspondiente. Se basa en los conceptos de igualdad en el acceso, mérito, competencia y transparencia. Su gestión se realiza a través de metodologías e instrumentos que garantizan el cumplimiento de estos valores rectores.

Art. 32.- Mecanismos de ingreso.

1. *El concurso público de oposición es la única vía de ingreso a la Carrera del Servicio Civil para tener la condición de funcionario público. Se entenderá por concurso público de oposición al conjunto de procedimientos técnicos, que se basarán en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad del postulante, expresándolos en valores cuantificables y comparables, conforme al reglamento general que será preparado por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública y aprobado por decreto del Poder Ejecutivo.*
2. *El concurso público de oposición es abierto a todos los postulantes que reúnan los requisitos establecidos en el [Artículo 28](#) de la ley, y en las bases del perfil del puesto; y consta de los siguientes componentes:*
 - a) *Evaluación de los méritos curriculares del postulante;*
 - b) *Exámenes de oposición; y,*
 - c) *Evaluación mediante entrevistas personales y de otros procesos que se establezcan en la reglamentación respectiva.*
3. *El perfil del puesto variará de acuerdo con el tipo, nivel y grado, en el caso de los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil. Cada perfil, de acuerdo con lo anterior, podrá combinar requisitos de estudios, competencias y experiencia. Cada una de estas descripciones formará parte del manual de puestos de cada institución pública.*
4. *La selección de los postulantes se realizará mediante pruebas orientadas a evaluar sus conocimientos, aptitudes y actitudes para el puesto concursado; no obstante, los concursos públicos de oposición*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

podrán combinar diferentes técnicas para evaluar la idoneidad de los mismos, conforme lo establezca el reglamento operativo establecido por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.

5. *Las designaciones o nombramientos efectuados en violación a lo dispuesto en el presente artículo serán declarados nulos por la autoridad competente, cualquiera sea el tiempo transcurrido. Los actos y las prestaciones cumplidos por el funcionario afectado serán anulables, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que pudiera corresponder a las autoridades responsables de estas designaciones o nombramientos.*

Art. 33.- Objetivo y canales de reclutamiento.

El reclutamiento de los postulantes a los puestos concursables en las instituciones públicas debe ser lo más amplio posible a fin de garantizar el principio de igualdad de oportunidades, y alcanzar la mayor cantidad posible de postulantes. A estos efectos, el reclutamiento debe canalizarse por todos los medios de comunicación y difusión disponibles, incluyendo el portal de empleo público que será utilizado por todas las instituciones públicas.

Art. 34.- Plazo de ejecución de los concursos públicos de oposición.

1. *Una vez identificada la necesidad de cubrir la vacancia de un puesto de la Carrera del Servicio Civil, los organismos y entidades del Estado deberán informar de esta situación a la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, de manera a iniciar el proceso de reclutamiento y selección a través del concurso público de oposición.*
2. *Los procesos de reclutamiento y selección deberán finalizarse dentro los plazos establecidos en la reglamentación de la presente ley.*
3. *Las vacantes no concursadas o cuyos concursos públicos de oposición se hubieran realizado fuera del plazo previsto en la respectiva reglamentación, pasarán a disponibilidad de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, quien podrá decidir sobre la prórroga del plazo del concurso por única vez y por un período de tiempo más limitado o, en su caso, disponer la reubicación o supresión del puesto.*

Art. 35.- Requisitos para concursar.

Los interesados en ingresar a la Carrera del Servicio Civil deberán reunir las condiciones formales determinadas en la reglamentación de la



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

presente ley y en las bases de las convocatorias. El incumplimiento de al menos uno de esos requisitos impedirá la participación en los concursos públicos de oposición.

Art. 36.- Igualdad de derechos del hombre y la mujer.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública incluirá en el reglamento específico reglas y mecanismos para garantizar la participación de personas de ambos sexos en los procesos de reclutamiento y selección.

SECCIÓN II

REGÍMENES ESPECIALES

Art. 37.- Objeto.

- 1. La presente sección tiene por objeto establecer regímenes especiales que propicien la participación y el acceso de las personas con discapacidad y de las personas pertenecientes a comunidades indígenas, a las funciones públicas no electivas, con el fin de remover los obstáculos que generen desigualdad o discriminación de los mismos en razón de su discapacidad e identidad cultural.*
- 2. Para tales efectos, el Ministerio de Hacienda podrá implementar planes anuales de incorporación gradual y sistemática de nuevos nombramientos con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en esta sección y en las demás normativas que rigen la materia.*

Art. 38.- Personas con discapacidad.

- 1. Las instituciones públicas deberán incorporar y mantener dentro de su plantel de funcionarios públicos un porcentaje de personas con discapacidad, que no será menor al 5% (cinco por ciento) del total de su nómina, quienes cumplirán funciones específicas acorde a su capacidad e idoneidad.*
- 2. Las personas con discapacidad incorporadas en virtud de este artículo percibirán los mismos salarios que por idéntica función corresponda a los funcionarios en general, y estarán sujetos al*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

mismo régimen jubilatorio.

3. *Si se suscitase dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente ley, prevalecerá el criterio que sea más favorable a las personas con discapacidad.*

Art. 39.- Personas pertenecientes a los pueblos indígenas.

1. *Las instituciones públicas deberán incorporar y mantener dentro de su plantel de funcionarios públicos un porcentaje de personas pertenecientes a los pueblos indígenas, que no será menor al 1% (uno por ciento) del total de su nómina, quienes cumplirán funciones de acuerdo con su capacidad e idoneidad y las disposiciones establecidas en la presente ley.*
2. *Las personas incorporadas en virtud de este artículo percibirán los mismos salarios que por idéntica función corresponda a los funcionarios en general, y estarán sujetos al mismo régimen jubilatorio.*
3. *Si se suscitase dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente ley, prevalecerá el criterio que sea más favorable a las personas pertenecientes a los pueblos indígenas.*

Art. 40.- Forma de incorporación.

Para el ingreso, ascenso y promoción a la Función Pública de las personas señaladas en el [Artículo 38](#) y en el [Artículo 39](#), se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente ley, dependiendo del grupo, cargo, puesto, nivel y grado a ser ocupado por las mismas.

Art. 41.- Control y monitoreo.

1. *La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, en su carácter de autoridad normativa del Sistema de la Función Pública, será la responsable de verificar y monitorear el fiel cumplimiento de lo establecido en esta sección.*
2. *Cualquier persona podrá presentar denuncia ante la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, sobre hechos u omisiones que puedan configurar el incumplimiento de estos regímenes especiales. La Subsecretaría estará obligada a recibirlas y, en caso que corresponda, remitirlas a la Dirección General de Sumarios Administrativos a fin de proceder según corresponda, conforme la [Sección 12](#) del [Capítulo III](#) correspondiente al [Título III](#) de la*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

presente Ley.

3. *Para tales efectos, la Subsecretaría de Estado de la Función Pública deberá reglamentar los procedimientos a ser implementados para la verificación y monitoreo pertinente.*

SECCIÓN III

ESTABILIDAD LABORAL

Art. 42.- *Periodo de prueba.*

1. *El nombramiento de un funcionario público de la Carrera del Servicio Civil será en carácter provisorio durante un periodo de seis (06) meses, que tendrá por objeto respecto de las instituciones públicas, apreciar las aptitudes del funcionario y, de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del empleo público.*
2. *El funcionario público, en este periodo de prueba, recibirá capacitación por parte de la institución pública donde presta sus servicios, y será supervisado por un funcionario o directivo público de mayor experiencia.*
3. *Durante el periodo de prueba, la máxima autoridad institucional podrá dar por terminada la relación jurídica sin que esta decisión genere obligación de indemnizar ni preaviso alguno. La resolución de desvinculación deberá estar debidamente motivada.*

Art. 43.- *Periodo de evaluación.*

1. *Concluido el periodo de prueba, sin que las partes hayan hecho uso de la facultad prevista en el artículo anterior, el funcionario público pasará al periodo de evaluación en el que deberá cumplir con los requisitos previstos en el artículo 44 de esta ley, para alcanzar la estabilidad en la Carrera del Servicio Civil.*
2. *Durante este periodo, el funcionario que obtenga calificación “deficiente” en dos evaluaciones consecutivas o no se presente a las mismas, será desvinculado sin más trámite de la Carrera del Servicio Civil.*

Art. 44.- *Estabilidad Laboral.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

1. *Se entiende por estabilidad laboral, el derecho del funcionario público a no ser desvinculado sin una justa causa, y a conservar el grupo, cargo, puesto, nivel y grado alcanzado en la Carrera del Servicio Civil.*
2. *La estabilidad se adquiere cuando el funcionario público satisface las siguientes condiciones:*
 - a) *Haber ingresado por concurso público de oposición a un cargo de la Carrera del Servicio Civil;*
 - b) *Haber cumplido al menos cuatro (4) años ininterrumpidos de servicio en la función pública;*
 - c) *Haberse presentado a las evaluaciones anuales previstas en esta ley;*
 - d) *Contar con al menos una calificación “buena” y ninguna “deficiente” o “desaprobado” en las evaluaciones previstas en el inciso anterior, y de conformidad con lo dispuesto en las normas relativas a la evaluación del desempeño de esta ley; y,*
 - e) *Aprobar un examen de conocimientos específicos a su función a los cuatro (4) años de su ingreso a la Carrera del Servicio Civil.*
3. *En caso que el funcionario público no cumpla las condiciones previstas en el numeral precedente, se dará por terminada la relación jurídica por causa justificada sin que se genere la obligación de indemnizar por despido y falta de preaviso. Sin embargo, el funcionario público que no supere el examen previsto en el inciso e) del numeral anterior pero haya cumplido con los demás requisitos, tendrá una oportunidad más de ser sometido al mismo en el año siguiente.*
4. *En todos los casos se entenderá adquirida la estabilidad una vez cumplimentados todos los requisitos fijados en el numeral 2 del presente artículo.*
5. *El funcionario público que haya adquirido la estabilidad laboral de conformidad a lo dispuesto en el numeral 2 del presente artículo o, en su defecto, luego de haber aprobado el examen de conocimientos específicos en las condiciones previstas en el numeral 3 in fine, tendrá derecho a ser ascendido o promovido según los procedimientos establecidos en esta ley para el efecto.*
6. *El funcionario público que haya cumplido los requisitos establecidos en este artículo y adquirido la estabilidad, seguirá sometido al*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

régimen de evaluación de desempeño, pero solo podrá ser destituido por la comisión de faltas graves acreditadas en un sumario administrativo.

Art. 45.- Supresión del puesto o institución pública.

- 1. El funcionario público de la Carrera del Servicio Civil, cuyo puesto o institución pública en la que presta servicios, sea suprimido o fusionado, podrá ser trasladado de un puesto a otro, dentro de una misma institución pública o a otra distinta, respetando siempre el grupo, nivel y grado alcanzado por el mismo.*
- 2. El funcionario público afectado por esta causa que no desee reubicarse conforme lo dispuesto en el numeral precedente, podrá optar por percibir la indemnización prevista en el Código del Trabajo para el despido sin causa y por la falta de preaviso.*
- 3. Las instituciones públicas y los puestos suprimidos o fusionados no podrán ser creados nuevamente bajo ninguna circunstancia por un plazo de dos (2) años, contados partir de la de fecha de la respectiva supresión o fusión.*
- 4. Las funciones y tareas de los puestos suprimidos o fusionados no podrán ser cumplidas por ningún personal del servicio civil.*

Art. 46.- 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 afectada deberá reincorporarlo en la primera vacancia que existiere en el Presupuesto General de la Nación, manteniendo el mismo grupo, cargo, puesto, nivel y grado que ocupaba con anterioridad a la aplicación de dicha sanción, y se le pagará hasta doce (12) meses de salarios caídos.*
- 2. El funcionario público que obtuvo la revocación del fallo de destitución podrá optar por no regresar a la función pública en los términos del numeral anterior, y le corresponderá la indemnización equivalente a la establecida en el Código del Trabajo para el despido injustificado, y se le pagará hasta doce (12) meses de salarios caídos. Si hubiese adquirido la estabilidad, la indemnización será también la establecida por la legislación laboral para tales casos.*
- 3. El Presupuesto General de la Nación deberá incluir las partidas necesarias para el pago de las indemnizaciones previstas en el*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

presente artículo.

SECCIÓN IV

ALCANCE, ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA

Art. 47.- Alcance.

1. *La Carrera del Servicio Civil abarca a todos los cargos de la estructura establecida en el Artículo 49 de la presente ley, incluyendo los cargos administrativos en sectores con mayor presencia de funcionarios públicos que prestan servicios en las demás Carreras de la Función Pública.*
2. *El ingreso a la carrera es por concurso público de oposición conforme las disposiciones previstas en la Sección 1 del presente capítulo, y la estabilidad laboral se adquiere una vez cumplidos los requisitos establecidos en el Artículo 44, y mientras no se incurra en ninguna de las causas de desvinculación señaladas en el Artículo 90 de esta ley.*
3. *Los cargos de la Carrera del Servicio Civil tienen reglas de ascenso y promoción consistentes con una escala remunerativa única y progresiva.*

Art. 48.- Organización del trabajo.

La estructura de la Carrera del Servicio Civil se organiza de forma jerárquica en grupos, cargos, puestos, niveles y grados horizontales. Este diseño tiene como objetivo brindar una línea de progresión y desarrollo profesional a los funcionarios públicos, y organizar el trabajo teniendo en cuenta la diversidad de funciones, especialidades y complejidades de la gestión pública. A los efectos de la presente ley, se entiende por:

- a) *Grupos: Es la clasificación más agregada de acuerdo con las características esenciales y más estructurales de los cargos.*
- b) *Cargos: Es la función o servicio que desempeña un funcionario público en la respectiva institución. El cargo es creado por ley, con la denominación y la remuneración prevista en el Presupuesto General de la Nación, correspondiente al anexo del personal respectivo*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- c) *Puestos: Es el conjunto de funciones y responsabilidades que requieren del empleo de un funcionario público, así como de los requisitos para su adecuado ejercicio, y que corresponden a una posición dentro de la institución pública.*
- d) *Niveles: Es el grado de desarrollo dentro de cada cargo. Su ordenamiento vertical refleja diferencias en la complejidad del puesto. El manual de puestos debe marcar estas diferencias en sus descripciones, que son una referencia central para los concursos de ascenso.*
- e) *Grados: Refleja diferentes grados de evolución y maduración dentro de cada puesto. Su ordenamiento es horizontal y permite la evolución de la persona sin cambiar de puesto y de nivel. También aquí las descripciones del manual de puestos deben reflejar estas diferencias porque son la referencia para los concursos de promoción.*

Art. 49.- Estructura de cargos.

1. *La Carrera del Servicio Civil se divide en los siguientes seis (6) grupos y nueve (9) cargos tipo:*
 - a) *Profesional sénior: comprende los cargos de Profesional Sénior II y Profesional Sénior I;*
 - b) *Mandos medios: comprende los cargos de Coordinador y Jefe de Departamentos;*
 - c) *Especializados: comprende a los Profesionales;*
 - d) *Semi especializados: comprende a los Técnicos;*
 - e) *Apoyo: comprende a los Asistentes Técnicos y Asistentes Administrativos; y,*
 - f) *Servicios auxiliares: comprende a los Auxiliares de Servicios.*
2. *Cada uno de estos cargos se divide en niveles verticales y grados horizontales con una remuneración estándar según sea su respectivo nivel y grado.*

Art. 50.- Ascensos.

1. *El ascenso de los funcionarios públicos se produce cuando pasa de nivel dentro de un cargo o, cuando ha llegado al máximo nivel y grado del grupo y pasa al grupo superior.*
2. *El ascenso debe ser de a un (1) nivel por vez, previo cumplimiento de*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

los siguientes requisitos:

- a) *Tener al menos tres (3) años de permanencia en el cargo actual;*
- b) *Contar con al menos una calificación “bueno” y ninguna “deficiente” o “desaprobado” en las últimas tres evaluaciones de desempeño; y,*
- c) *Ganar el concurso de selección, sea este público o interno.*

Art. 51.- Promociones.

1. *La promoción horizontal de los funcionarios públicos es un reconocimiento a la evolución y maduración de la persona en el puesto. Implica el avance de grado dentro del mismo cargo, puesto y nivel, sin modificar la complejidad de la tarea ni de la responsabilidad, pero sí de una mejora remunerativa.*
2. *Para obtener la promoción, el funcionario público debe cumplir con los siguientes requisitos:*
 - a) *Tener al menos tres (3) años de permanencia en el grado actual;*
 - b) *Contar con al menos una calificación “bueno” y ninguna “deficiente” o “desaprobado” en las últimas tres evaluaciones de desempeño; y,*
 - c) *Ganar el concurso de promoción interno.*

Art. 52.- Priorización de concursos.

1. *Para promover el desarrollo laboral, los concursos públicos de oposición priorizarán la participación de los funcionarios públicos que ya sean parte de la Carrera del Servicio Civil.*
2. *Los concursos públicos de oposición se realizarán únicamente para:*
 - a) *Cubrir vacantes de niveles y grados iniciales de cada tipo de cargo;*
 - b) *Cuando se trate de Instituciones Públicas nuevas; y,*
 - c) *Se haya declarado desierto el concurso de oposición.*

Art. 53.- Consecuencias de la progresión en la carrera.

1. *El funcionario público que haya ganado un concurso de oposición de ascenso o promoción tiene derecho a la remuneración y prerrogativas del cargo concursado mientras permanezca en él.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

2. *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 que son acumulables para fines de jubilación.*

Art. 54.- Funcionarios de carrera en puestos directivos, puestos de autoridad y de confianza.

1. *Los funcionarios públicos de carrera que hayan sido promovidos a cargos políticos de autoridad, del sistema de directivos públicos o de confianza, y permanezcan en el mismo por un plazo inferior a tres (3) años, conservan los derechos adquiridos con anterioridad al respectivo nombramiento, por lo que podrán optar por volver al último cargo que desempeñaban dentro de la Carrera del Servicio Civil o por recibir la indemnización prevista para los despidos injustificados.*
2. *Cuando se produzca la cesantía o remoción de los funcionarios públicos de carrera con una permanencia en el cargo de tres (3) años o más, tendrán derecho a reincorporarse a la Carrera Civil y, en caso de evaluación favorable, les será asignado un cargo superior al que ocupaban que se encuentre acorde con sus calificaciones y méritos.*

Art. 55.- Manuales de cargos, puestos y perfiles.

1. *Las instituciones públicas deberán elaborar sus propios manuales de cargos, puestos y perfiles en línea con la estructura establecida en el [Artículo 49](#) de la presente ley.*
2. *El manual deberá ordenar dentro de esta clasificación a la totalidad de cargos y puestos de la institución pública, incluyendo los de conducción política y dirección pública, especificando al menos su denominación, descripción de tareas, relaciones funcionales, tipos de productos esperados y perfil del ocupante. El manual deberá cumplir con los lineamientos técnicos establecidos por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*

SECCIÓN V

TRASLADOS



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 56.- Movilidad Laboral.

1. *Los funcionarios públicos podrán ser transferidos de función o comisionados dentro de una misma área a determinar en el reglamento de esta ley, según lo requieran el interés público y la planificación de la fuerza de trabajo, y siempre que la plaza no se encuentre bajo una restricción específica. El objetivo de ambos tipos de movilidad es optimizar recursos y brindar posibilidades de cambio y desarrollo laboral a los funcionarios públicos.*
2. *La movilidad será posible dentro de la misma carrera y entre organismos y entidades del Estado en general.*
3. *La movilidad desde una municipalidad a un organismo o entidad del Estado será posible solo por medio de concurso de oposición para el puesto de conformidad con lo dispuesto en esta ley.*

Art. 57.- Traslado por razones de mejor servicio.

1. *El traslado por razones de mejor servicio será dispuesto por la autoridad competente, y deberá ser de un cargo a otro de igual grupo, nivel, grado y remuneración, dentro del mismo organismo y entidad del Estado o a otros distintos, incluso sin el consentimiento del funcionario público afectado. La resolución de traslado por razones de mejor servicio deberá estar debidamente motivada.*
2. *El traslado también podrá realizarse dentro o fuera del municipio de residencia del funcionario público afectado, en cuyo caso se regirán por las disposiciones previstas en el [artículo 58](#) de la ley.*

Art. 58.- 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 o, cuando medien las siguientes razones de servicio:*
 - a) *Urgencia por cubrir vacancias que comprometan el funcionamiento del servicio público;*
 - b) *Experiencia y especiales condiciones profesionales del funcionario público que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinado municipio o departamento;*
 - c) *El traslado de la sede de la dependencia o la institución pública;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- d) *Indisponibilidad del personal calificado necesario en el municipio o departamento respectivo; y,*
 - e) *Por exigencias de la propia naturaleza del puesto.*
2. *Si el traslado se produjera del municipio de residencia del funcionario público a otro distante por lo menos a cien (100) kilómetros, y siempre que no se tratará de una comisión por un tiempo mayor a seis (6) meses, la institución pública pagará al trasladado la remuneración especial por desarraigo para cubrir los siguientes conceptos:*
- a) *Los pasajes del funcionario público, 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; y,*
 - c) *Una bonificación equivalente a un mes de sueldo.*
3. *La institución pública de origen hará el pago, salvo que el traslado se hubiese producido a solicitud de la institución de destino. El pago se efectivizará antes de producido el traslado.*

SECCIÓN VI

TERMINACIÓN DEL VÍNCULO

Art. 59.- Finalización del vínculo con el servicio civil.

Son razones de término de la relación laboral en el servicio civil:

- a) *Fallecimiento.*
- b) *Renuncia.*
- c) *Jubilación o alcanzar la edad obligatoria de jubilación.*
- d) *Mutuo acuerdo, incluyendo la implementación de planes de retiro.*
- e) *Pérdida o renuncia de la ciudadanía paraguaya.*
- f) *Condena penal que implique una pena privativa de libertad, y que se disponga el cumplimiento efectivo de la misma o, se trate de un proceso vinculado al ejercicio del cargo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- g) *Inhabilitación legal para el ejercicio de la función pública.*
- h) *Destitución por faltas disciplinarias.*
- i) *Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas derivadas del cambio en el entorno social o económico.*
- j) *Supresión de la institución pública por mandato normativo expreso y debidamente fundado.*
- k) *No superar el período de prueba.*
- l) *Haber sido calificado “deficiente” en dos evaluaciones consecutivas, en el caso de los funcionarios que se encuentren en periodo de evaluación previsto en el [Artículo 43](#) de la presente ley.*
- m) *En el caso previsto en el [Artículo 44 numeral 3\)](#) de la presente ley.*

Art. 60.- Renuncia y reingreso.

1. *La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la institución pública, salvo lo dispuesto en el [numeral 3 de este artículo](#).*
2. *La renuncia presentada por el funcionario público se considerará aceptada si la autoridad competente no se pronuncia dentro de los diez (10) días hábiles, a partir de su presentación.*
3. *Los funcionarios públicos que renuncien pueden reingresar al servicio civil en el mismo nivel o en uno superior toda vez que ganen el concurso público de mérito correspondiente.*
4. *El funcionario que se acoja a planes de retiro voluntario estará inhabilitado para reingresar al servicio civil por el término de 10 años, salvo situaciones excepcionales previstas en la ley. En los acuerdos de retiro voluntario se especificarán las condiciones para el reingreso en el caso de situaciones excepcionales previstas en la ley o una vez transcurrido el plazo de 10 años.*

SECCIÓN VII

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 61.- Objetivo.

La gestión de desempeño tiene la finalidad de estimular el buen rendimiento y el compromiso de los funcionarios públicos. A través de ella, se identifica y reconoce el aporte de las personas al desempeño institucional y las brechas a cubrir para mejorar su rendimiento.

Art. 62.- Periodicidad y alcance.

- 1. La evaluación de desempeño tiene una periodicidad anual y es obligatoria para los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil.*
- 2. El personal contratado, estará sujeto a la evaluación de desempeño antes de aprobarse una renovación de su período de contratación.*

Art. 63.- Criterios básicos.

Todo proceso de evaluación de desempeño está sujeto a las siguientes reglas mínimas:

- a) Los factores y metas evaluadas deben tener relación con el puesto de trabajo;*
- b) Los factores y metas evaluadas deben ser objetivos, mensurables y verificables;*
- c) El funcionario público debe conocer por anticipado el procedimiento y las metas y factores por los que será evaluado; y,*
- d) El funcionario público que no participe de la evaluación por motivos de su propia responsabilidad será calificado como “Desaprobado”.*

Art. 64.- Planificación del desempeño.

Las instituciones públicas, previo al inicio de cada año fiscal, deberán realizar la planificación de las metas de gestión institucional. Estas metas, a su vez, derivarán en metas de gestión a nivel individual y a nivel grupal en lo referente a equipos de trabajo, unidades organizativas o similares, y serán específicas, medibles, alcanzables, realistas y oportunas. Su definición se realizará sobre la base de los criterios metodológicos establecidos en el reglamento específico emitido por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, y observando los compromisos globales de gestión de las instituciones públicas.

Art. 65.- Seguimiento del desempeño.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Las instituciones públicas realizarán el seguimiento de las metas de gestión a nivel individual, grupal e institucional, cuando menos de forma semestral, cuyo objetivo consiste en dar retroalimentación a los evaluados, a fin de identificar y remover obstáculos para permitir un mejor desempeño. La modificación de las metas de gestión será excepcional, y según lo dispuesto en el reglamento específico de evaluación del desempeño emitido por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.

Art. 66.- Evaluación del desempeño.

1. *La evaluación de desempeño se realizará sobre las metas de gestión comprometidas a inicio del año, siempre que no hubieran sido modificadas en la instancia de revisión semestral, por la autoridad inmediatamente superior con posibilidad de avanzar en esquemas de evaluación trescientos sesenta (360) grados, según lo disponga el reglamento específico de evaluación del desempeño emitido por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
2. *La calificación obtenida deberá ser comunicada al funcionario público evaluado, quien tendrá derecho a acceder a la documentación respaldatoria.*
3. *La escala de calificaciones tendrá los siguientes niveles de desempeño:*
 - a) *Distinguido;*
 - b) *Bueno;*
 - c) *Regular; y,*
 - d) *Deficiente.*
4. *El personal del Servicio Civil que no se presente a la evaluación será calificado: Deficiente.*
5. *No se podrá calificar a más del diez por ciento (10%) de los evaluados con la calificación máxima: Distinguido.*

Art. 67.- Uso de los resultados de la evaluación del desempeño.

Los resultados de la evaluación de desempeño servirán para tomar y alimentar decisiones sobre ascensos y promociones, movilidad interna, necesidades de capacitación, desvinculaciones y estímulos no monetarios, según se establezca en el reglamento operativo.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 68.- Estímulos no monetarios.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública podrá diseñar e implementar un esquema de estímulos no monetarios por productividad para aquellos funcionarios públicos con evaluaciones de desempeño destacadas.

SECCIÓN VIII

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Art. 69.- Objetivo.

La capacitación es una función de desarrollo del talento humano que, a partir de la mejora de los conocimientos y las competencias, ayuda a los funcionarios públicos a potenciar su rendimiento individual y con ello robustecer la capacidad institucional para entregar mejores bienes y servicios a la ciudadanía.

Art. 70.- Alcance.

La capacitación es aplicable a todos los puestos de la Carrera del Servicio Civil y al personal contratado cuya permanencia sea mayor a un año. En ambos casos, la capacitación será un criterio central que ponderar en los concursos de oposición para el ascenso y la promoción dentro de la carrera, así como también en los concursos públicos de oposición para ocupar puestos en el Sistema de Directivos Públicos.

Art. 71.- Fondo Nacional de Capacitación.

- 1. Créase el Fondo Nacional de Capacitación, dependiente de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
- 2. El Fondo, que podrá coexistir con las capacitaciones definidas por las instituciones públicas según las necesidades particulares de su misión sustantiva, tendrá la finalidad de asignar recursos y orientar estratégicamente la capacitación del personal del servicio civil hacia los desafíos derivados de las demandas de la ciudadanía, las brechas de capacidades globales del servicio civil y las tendencias del futuro del trabajo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

3. *La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, determinará la cantidad de recursos asignado al Fondo, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria y en línea con la política de gestión de las personas y la capacidad fiscal del Estado. El personal del servicio civil podrá acceder a capacitaciones financiadas por el Fondo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Subsecretaría, a través del reglamento específico.*

Art. 72.- *Detección de necesidades de capacitación.*

1. *Las instituciones públicas realizarán anualmente un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal del servicio civil para cerrar las brechas de conocimiento y competencias necesarias, a fin de cumplir con los mandatos institucionales. Para tales efectos, tomarán como insumo:*
 - a) *La descripción del puesto contenida en el manual organizacional;*
 - b) *Las metas de gestión en caso de haberlas establecido;*
 - c) *Las evaluaciones de desempeño;*
 - d) *La recomendación del superior inmediato del funcionario público a capacitar; y,*
 - e) *La opinión del personal del servicio civil.*
2. *En todos los casos, las opciones de capacitaciones a cursar por parte del personal del servicio civil, deberá estar en estrecho alineamiento con sus funciones, metas y déficits de desempeño.*
3. *Las Subsecretaría de Estado de la Función Pública, podrá identificar las necesidades de capacitación transversales al servicio civil.*

Art. 73.- *Tipos de capacitación.*

Las capacitaciones podrán ser:

- a) *Laboral: Su finalidad es capacitar mediante cursos, talleres y seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional, y que permitan mejorar en el corto plazo la calidad del trabajo del personal del servicio civil y la prestación de los servicios a la ciudadanía. Esta formación cubre los conocimientos y las competencias pertinentes de acuerdo con las funciones del puesto y a la brecha de capacidades institucionales.*
- b) *Profesional: Su finalidad es la obtención de titulaciones académicas*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

de nivel superior tales como especializaciones, maestrías y doctorados. Está dirigida a los cargos de alta especialización y tecnificación. Este tipo de capacitación solo es aplicable a los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil. Los funcionarios públicos que accedieron a esta capacitación, y que obtengan calificaciones reprobatorias o menores a las acordadas previamente con sus respectivas instituciones públicas, deberá reintegrar el costo de la misma.

Art. 74.- Plan anual de capacitación.

1. *Las instituciones públicas, sobre la base de la detección de necesidades de capacitación, formularán su plan anual de capacitación, priorizando aquellas necesarias para el logro de los objetivos institucionales planificados.*
2. *Los planes de los organismos y entidades del Poder Ejecutivo deberán remitir a la Subsecretaría de Estado de la Función Pública sus respectivos planes anuales de capacitación, quien los consolidará en un plan global de acuerdo con las prioridades del Gobierno Nacional, la disponibilidad presupuestaria, y las reglas de funcionamiento del Fondo Nacional de Capacitación.*

Art. 75.- Proveedores de capacitación.

1. *Las actividades de capacitación podrán ser impartidas por los siguientes proveedores, siempre que cumplan con los estándares de calidad y pertinencia establecidos por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública:*
 - a) *Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP);*
 - b) *Organizaciones y Entidades del Estado;*
 - c) *Instituciones del sistema público de educación;*
 - d) *Instituciones privadas de educación;*
 - e) *Instituciones sectoriales especializadas del sector privado;*
 - f) *Organizaciones de la sociedad civil;*
 - g) *Universidades e instituciones extranjeras; y,*
 - h) *Expertos individuales.*
2. *Adicionalmente, la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, a*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

través del Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP), podrá certificar los programas de capacitación ofrecidos por los proveedores señalados en el inciso precedente, especialmente en temas de gestión pública, políticas públicas, gestión de proyectos, y todos los temas de alta prioridad que defina la Subsecretaría.

Art. 76.- Impacto de la capacitación.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública diseñará una metodología e instrumentos para medir el efecto de la capacitación al menos en dos niveles:

- a) Percepción del personal del servicio civil. Se debe indagar cuál es la opinión del propio personal respecto de la calidad de la capacitación, y del impacto en su trabajo cotidiano.*
- b) Evaluación de desempeño. Se debe observar en la siguiente instancia de la gestión del desempeño (planificación de metas, seguimiento o evaluación) si la capacitación ha logrado modificar la situación inicial.*

SECCIÓN IX

GESTIÓN DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

Art. 77.- Objetivo.

La gestión del bienestar y clima laboral tiene el objetivo de mejorar las condiciones del entorno en el que se desempeña cotidianamente el personal del servicio civil.

Art. 78.- Encuestas y diagnósticos de clima y bienestar laboral.

- 1. Para la gestión del clima y bienestar laboral, las Unidades de Desarrollo y Gestión de las Personas realizarán encuestas y diagnósticos integrales que permitan detectar los puntos críticos a abordar.*
- 2. Las encuestas deberán incluir consultas a todo personal del servicio civil de las instituciones públicas, con independencia de la sede de la dependencia. Para tales efectos, se podrán utilizar las plataformas*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

digitales centrales.

3. *La periodicidad de las encuestas y diagnósticos, y los temas a relevar serán definidos por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública en la reglamentación específica.*

Art. 79.- Planes de mejora.

Las encuestas y diagnósticos serán la base para la elaboración de planes de mejora de clima y bienestar laboral.

SECCIÓN X

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Art. 80.- Derechos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a:

- a) *Percibir el salario de acuerdo con la escala prevista por la presente ley;*
- b) *Vacaciones anuales remuneradas;*
- c) *Permisos reconocidos en esta ley;*
- d) *Descansos establecidos en el Código del Trabajo;*
- e) *Percibir el aguinaldo anual;*
- f) *Percibir los demás beneficios económicos previstos en el Código del Trabajo;*
- g) *Estabilidad en el cargo, de conformidad a lo establecido en la presente ley;*
- h) *Acogerse a los beneficios de la seguridad social que establezca la ley respectiva;*
- i) *Acumular los aportes realizados a las distintas cajas de jubilaciones o pensiones, previa transferencia de los mismos que las respectivas cajas deberán realizarse entre sí para dicho efecto;*
- j) *Renunciar al cargo de conformidad a lo dispuesto en la presente ley;*
- k) *Interponer los recursos administrativos y las acciones judiciales que*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

hagan a la defensa de sus derechos;

- l) Igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo;*
- m) Ser ascendido y promovido de conformidad a los procedimientos establecidos en esta ley;*
- n) Prestar sus servicios en el lugar en el que fuera nombrado;*
- o) Capacitarse para desempeñar mejor sus funciones;*
- p) Ser evaluado anualmente e informado debidamente de los resultados;*
- q) Solicitar reconsideración en caso de que considere injustificada la calificación alcanzada en la respectiva evaluación;*
- r) Organizarse con fines sociales, económicos, culturales y gremiales;*
- s) Participar en huelgas con las limitaciones establecidas en la Constitución Nacional y en la presente ley; y,*
- t) Los demás derechos establecidos en la presente ley.*

Art. 81.- Disposiciones regidas por el Código de Trabajo.

- 1. Se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo y las leyes especiales, las cuestiones relativas a:*
 - a) Vacaciones anuales y demás beneficios económicos adicionales;*
 - b) Protección a la funcionaria en estado de gravidez, periodo de lactancia y los casos de adopción;*
 - c) Matrimonio;*
 - d) Paternidad; y*
 - e) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.*
- 2. El personal del servicio civil podrá ser autorizado dentro del horario laboral y una (1) vez por año, a asistir como alumnos o profesores, a los cursos de capacitación o adiestramiento que respondan a los programas de las instituciones públicas en las que prestan servicios. Si fuere por un tiempo mayor, se requerirá del permiso de la máxima autoridad institucional.*

Art. 82.- Permiso especial sin goce de sueldo.

- 1. Podrá concederse permiso especial, sin goce de sueldo, en los siguientes casos:*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- a) *Para prestar servicios en otra institución pública por un plazo de hasta un (1) año.*
- b) *Para ejercer funciones en organismos internacionales por un plazo de hasta cuatro (4) años.*
2. *En ambos casos los permisos podrán ser renovados por una única vez, y no producirán vacancia.*
3. *El cargo dejado por el funcionario público con permiso será ocupado por otro en forma provisoria hasta tanto dure su ausencia; y, al término del permiso especial, aquel se reincorporará a su cargo.*
4. *El funcionario público que no se presente una vez finalizado el permiso otorgado, será sometido a sumario administrativo a los efectos de determinar si ha incurrido en faltas tipificadas como graves según lo dispuesto en el [Artículo 90](#) de esta ley.*

Art. 83.- Permiso para becas de capacitación.

1. *Podrá concederse permiso especial a los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil que cuenten con estabilidad laboral para usufructuar becas de capacitación o especialización profesional de postgrado en universidades o centros de formación terciaria de nivel equivalente en el exterior, por un plazo de hasta tres (3) años prorrogables hasta un (1) año más, o para realizar varias capacitaciones que en duración total no superen el mismo tiempo. El permiso concedido se hará con goce de sueldo y no causará vacancia, debiendo el funcionario público reintegrarse por un tiempo mínimo equivalente a la duración del permiso usufructuado.*
2. *Para ser beneficiario del presente régimen, el funcionario público deberá realizar una especialización en materia afín a sus funciones institucionales o al menos en materia afín de los objetivos institucionales. En los casos de organismos y entidades del Poder Ejecutivo, se deberá contar con un previo dictamen de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública en cuanto a la determinación de la pertinencia de dicha correspondencia.*
3. *Cuando el funcionario beneficiado con este permiso especial no cumpliera con la obligación de prestar servicios a la institución por un período de tiempo igual al del permiso, deberá reembolsar al Estado el costo total de la beca más los salarios percibidos o, si el origen de la beca es otro, el total de los salarios percibidos.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

4. *Los funcionarios públicos que no hayan cumplido con las obligaciones previstas en este artículo serán registrados en una base de datos dependiente de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
5. *El funcionario beneficiado con el permiso especial que no terminará el curso de capacitación o especialización profesional de postgrado deberá reembolsar a la institución el monto total de las erogaciones realizadas a su favor.*
6. *El cargo dejado por el funcionario beneficiado será ocupado por otro en forma provisoria mientras dure la ausencia del mismo.*

Art. 84.- Obligaciones.

Son obligaciones del funcionario público, sin perjuicio de las que se establezcan en los reglamentos internos de las respectivas instituciones públicas, las siguientes:

- a) *Realizar personalmente el trabajo a su cargo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad que determinen las normas dictadas por la autoridad competente;*
- b) *Cumplir la jornada de trabajo que establece esta ley, ya sea en la modalidad presencial como en la de teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación correspondiente;*
- c) *Asistir puntualmente al trabajo y prestar sus servicios con eficiencia, diligencia, urbanidad, corrección y disciplina, y portar identificación visible para la atención al público dentro del horario establecido y, cuando fuere necesario, en horas extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto con la reglamentación correspondiente;*
- d) *Acatar las instrucciones de los superiores jerárquicos relativas al trabajo que realiza cuando ellas no sean manifiestamente contrarias a las leyes y reglamentos;*
- e) *Observar una conducta acorde con la dignidad del cargo;*
- f) *Guardar el secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado de conformidad con las leyes, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 28 de la Constitución Nacional y su reglamentación prevista en las leyes especiales;*
- 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;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- h) Denunciar con la debida prontitud a la justicia ordinaria o a la autoridad competente los hechos punibles o irregularidades que lleguen a su conocimiento en el ejercicio del puesto;*
- i) Presentar declaración jurada de bienes y rentas, en el tiempo y en la forma que determinan la Constitución Nacional, la ley y las reglamentaciones dispuestas por el Poder Ejecutivo y la Contraloría General de la República;*
- j) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo o prestar declaración en calidad de testigo;*
- k) Someterse periódicamente a los exámenes que determine la reglamentación pertinente;*
- l) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el plazo máximo de treinta (30) días, si antes no fuese reemplazado;*
- m) Cumplir las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos públicos.*
- n) Someterse a las evaluaciones previstas en esta ley;*
- o) Capacitarse en el servicio;*
- p) Velar por la economía y conservación del patrimonio público a su cargo; y,*
- q) Abstenerse de realizar actividades contrarias al sistema democrático, consagradas por la Constitución Nacional.*

Art. 85.- Justificación médica.

- 1. Cuando el funcionario público se ausente del trabajo por razones de salud, deberá justificar su ausencia con la presentación del certificado médico correspondiente, dentro del plazo previsto en la reglamentación. Caso contrario se considerará como día no trabajado.*
- 2. El permiso por causa de salud no podrá exceder de noventa (90) días, salvo en casos de dolencias de extrema gravedad determinados en base al dictamen de una junta médica.*
- 3. Las Unidades de Gestión de Desarrollo de las Personas, podrán, en cualquier momento, disponer la verificación del estado de salud del funcionario.*

Art. 86.- Jornada de trabajo.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

1. *La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente ley, será de cuarenta (40) horas semanales. Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo diario que se hiciesen para extender el descanso semanal no constituirán trabajo extraordinario.*
2. *El trabajo extraordinario en ningún caso podrá exceder de tres (3) horas diarias u ocho (8) horas semanales, y sólo podrá ser autorizado por escrito y en cada caso por el superior jerárquico de la dependencia, departamento o dirección de la repartición pública en que se necesitase.*
3. *Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen después de cumplida la jornada de trabajo.*
4. *Lo relativo a lo previsto en el numeral anterior y al trabajo en días festivos, asuetos, horario nocturno y de labores insalubres, se regirá por las normas previstas en el Código del Trabajo.*
5. *La modalidad de teletrabajo será reglamentada por Decreto del Poder Ejecutivo a propuesta de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, y sustentado en productos específicos, prescindiendo de la jornada diaria de trabajo, pudiéndose considerar trabajo extraordinario.*
6. *La modalidad presencial y teletrabajo deberán ser establecidas de manera coordinada, según sea más conveniente para la Función Pública y mejore el servicio público.*

SECCIÓN XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 87.- Sanciones.

1. *Los funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes y obligaciones o por infringir las prohibiciones establecidas en esta ley y las leyes análogas, haciéndose pasibles de las sanciones disciplinarias previstas en esta Sección.*
2. *Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes y agravantes que rodeen al hecho.

Art. 88.- Faltas leves.

1. *Serán consideradas faltas leves las siguientes:*
 - b) *Asistencia tardía o irregular consecutivas o alternadas de manera injustificada.*
 - c) *Negligencia en el desempeño de sus funciones.*
 - d) *Falta de respeto a los superiores, a los compañeros de trabajo o al público.*
 - e) *Dos (2) ausencias injustificadas, consecutivas o alternadas.*
2. *En el caso de los incisos a) y d), la falta leve será computada conforme al periodo mensual de cierre administrativo.*

Art. 89.- Sanciones a 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 salario.*

Art. 90.- Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) *Ausencia injustificada a partir del tercer día consecutivo o cinco (5) alternos en el mismo trimestre. En caso de que el funcionario preste servicios por medio de la modalidad de teletrabajo, se considerará incurso en esta causal quien no cumpla con las responsabilidades previstas en el manual de funciones por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) alternados.*
- b) *Abandono del puesto consistente en la falta injustificada o sin aviso por al menos cinco (5) días consecutivos o diez (10) alternados. 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) *Abandono de tareas, consistente en la omisión o interrupción intempestiva e injustificada de tareas a cargo del funcionario público. En este caso se procederá igualmente a la intimación prevista en el literal anterior y ante la ausencia de justificación o*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

silencio, quedará configurada la causal.

- d) *Incumplimiento de una orden del superior jerárquico, cuando ella se ajuste a sus obligaciones.*
- e) *Reiteración en las faltas leves, consistente en la comisión de una falta administrativa de índole diversa de otra por la cual el funcionario público ya fue anteriormente sancionado por la autoridad competente.*
- f) *Reincidencia en las faltas leves, consistente en la comisión de una falta administrativa idéntica de otra cometida por el mismo funcionario público, y que ya fuera sancionada por la autoridad competente.*
- g) *Incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas en las leyes.*
- h) *Violación del secreto profesional, sobre hechos o actos vinculados a su función que revistan el carácter reservado conforme a la ley.*
- i) *Cometer actos de corrupción en contra de la Administración Pública, tales como:*
 - (i) *El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, 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 o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero;*
 - (iii) *El aprovechamiento u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos mencionados en el presente inciso; y*
 - (iv) *La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente inciso.*
- j) *Incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales por quienes hayan sido designados para el efecto.*
- k) *Nombrar o contratar personal público en transgresión a lo dispuesto*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

en esta ley y sus reglamentos.

- l) *En 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.*

Art. 91.- Sanciones a faltas graves.

1. *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 dos (2) años.*
 - b) *Suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta noventa (90) días.*
 - c) *Destitución o despido, con inhabilitación para ocupar cargos públicos por un periodo de hasta cinco (5) años.*
2. *Las faltas establecidas en los incisos h), i), y j) del artículo anterior serán sancionadas con la destitución.*

Art. 92.- Recurso ante sanciones por faltas leves.

1. *Las sanciones administrativas por las faltas leves serán aplicadas por el superior jerárquico de la dependencia donde el funcionario público presta sus servicios, sin sumario administrativo previo.*
2. *Si el inculpado considerase injustificada la sanción aplicada podrá presentar un recurso jerárquico ante la máxima autoridad de la Institución Pública.*
3. *En caso de que la sanción sea confirmada o, la máxima autoridad institucional no resuelva el recurso en un plazo de treinta (30) días, se considerará denegado lo solicitado y el afectado tendrá derecho a que se le instruya un sumario administrativo sobre las faltas por las que fue sancionado.*
4. *El sumario previsto en el numeral anterior se limitará a confirmar o desestimar la sanción aplicada al funcionario afectado. En caso de que el sumario administrativo sea favorable al sumariado, la resolución del juez instructor deberá ser registrada en el legajo del funcionario, sin que afecte la honorabilidad del mismo.*

Art. 93.- Aplicación de sanciones graves.

Las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves serán



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

aplicadas por la máxima autoridad de la Institución Pública en que el funcionario afectado presta sus servicios, previo sumario administrativo, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la jurisdicción penal ordinaria, si el hecho fuese punible.

Art. 94.- Acciones patrimoniales.

Si el funcionario ocasionase un perjuicio al Estado, éste tendrá acción contra los bienes del mismo para el resarcimiento correspondiente.

SECCIÓN XII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 95.- Definición. Reglamentación.

El sumario administrativo es el procedimiento establecido para la investigación de un hecho tipificado como falta grave en la presente ley. El procedimiento sumarial será reglamentado por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.

Art. 96.- Coordinación. Dirección General de Sumarios Administrativos.

- 1. La coordinación de los sumarios corresponderá a la Dirección General de Sumarios Administrativos, órgano con autonomía funcional dependiente de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, que tendrá a su cargo instruir los sumarios administrativos ordenados por las máximas autoridades institucionales de los organismos y entidades del Poder Ejecutivo regidos por la presente ley. Dicha repartición estará integrada por la cantidad de funcionarios públicos que la reglamentación determine.*
- 2. Las demás instituciones públicas que no forman parte del Poder Ejecutivo, establecerán su propio procedimiento sumarial, pudiendo emplearse supletoriamente lo dispuesto en la presente Sección.*

Art. 97.- Del Director General de Sumarios Administrativo.

- 1. El Director General de Sumarios será designado previo concurso público de méritos y aptitudes, y durará cinco (5) años en sus funciones.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

2. *Los requisitos para ser Director General de Sumarios Administrativos son:*
 - a) *Poseer título de abogado;*
 - b) *Experiencia no menor a diez (10) años en la Función Pública; y,*
 - c) *Cumplir con las demás condiciones requeridas para el ingreso a la Función Pública.*

Art. 98.- Facultades de la Dirección General de Sumarios Administrativos.

La Dirección General de Sumarios Administrativos, tendrá entre otras, las siguientes facultades:

- a) *La organización de la dependencia, proponiendo a la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, la estructura interna que estime adecuada para el cumplimiento de sus funciones;*
- b) *Establecer los criterios de interpretación ante situaciones controversiales que se susciten en la tramitación sumarial, que serán aplicadas en forma uniforme a los casos similares;*
- c) *Requerir a todos los organismos y entidades del Poder Ejecutivo, sin necesidad de seguir la vía jerárquica, los informes que considere indispensables para el cumplimiento de sus fines, quienes a su vez, deberán evacuar la información requerida dentro del plazo de cinco (5) días hábiles.*
- d) *Las causales de recusación y excusación previstas para los Jueces Instructores serán de aplicación para el Director General de Sumarios. El incidente respectivo se tramitará por separado y será resuelto por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*

Art. 99.- Nombramiento de Jueces Instructores.

1. *El nombramiento de los Jueces Instructores será resuelto por Decreto del Poder Ejecutivo, previo concurso de oposición llevado adelante por la Dirección General de Sumarios Administrativos.*
2. *Para ser Juez Instructor se requiere:*
 - a) *Poseer título de abogado con una antigüedad no menor a cinco (5) años en la matrícula; y,*
 - b) *Ser funcionario público de la Carrera del Servicio Civil.*

Art. 100.- Asignación de casos.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

La instrucción del sumario administrativo será llevada a cabo por medio del Juez Instructor que resulte asignado de acuerdo con un sistema de selección aleatorio reglamentado por la Dirección General, y cumplirá su cometido de acuerdo con el procedimiento que se establezca en la reglamentación correspondiente.

Art. 101.- Inicio del proceso.

- 1. La orden de instrucción del sumario administrativo será dispuesta por la máxima autoridad institucional en la que el funcionario afectado presta sus servicios. En los organismos jurídicamente descentralizados, será dispuesta por la autoridad superior o por aquella en la que ésta delegue esa facultad.*
- 2. En todos los casos se requerirá del dictamen previo de la asesoría jurídica del organismo o entidad solicitante; y en caso de que cuente con unidades o dependencias encargadas de la lucha contra la corrupción, el legajo o informe de la investigación realizada por las mismas.*

Art. 102.- Solicitud de instrucción de sumario administrativo.

- 1. La Dirección General de Sumarios Administrativos se encuentra facultada a solicitar a las máximas autoridades institucionales la investigación de hechos irregulares y en su caso, la orden de instrucción de sumarios administrativos motivados por denuncias recibidas, siempre que éstas reúnan los requisitos mínimos de verosimilitud y cumplan con los demás recaudos fijados en la reglamentación respectiva.*
- 2. Cualquier persona podrá presentar denuncia ante la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, sobre hechos u omisiones que puedan configurar faltas, quien estará obligada a recibirlas y remitirlas a la Dirección General de Sumarios Administrativos, a fin de proceder según corresponda conforme al artículo precedente.*

Art. 103.- Comunicación de instrucción de sumario administrativo.

La resolución que ordena la instrucción del sumario administrativo deberá ser comunicada a la institución pública encargada de gestionar las políticas públicas de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción, para su registro y monitoreo según corresponda.

Art. 104.- Presunción de inocencia.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

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, quien se presumirá inocente hasta tanto se dicte resolución definitiva en el respectivo sumario administrativo.*
2. *La instrucción del sumario administrativo, y la suspensión preventiva del funcionario público, si correspondiere, no obstará al ascenso o promoción que pudiera corresponderle dentro de la Carrera del Servicio Civil, el que quedará sujeto al resultado final del sumario administrativo.*

Art. 105.- Remisión de los antecedentes del caso.

La máxima autoridad institucional que dispuso la instrucción del sumario administrativo deberá remitir a la Dirección General de Sumarios Administrativos las actuaciones con la resolución respectiva, y los demás antecedentes del caso.

Art. 106.- Designación de Juez Instructor.

Recibidas las actuaciones por la Dirección General de Sumarios Administrativos, el Director General de la misma, designará al Juez Instructor, quien será asistido por un Secretario con quien suscribirá conjuntamente todas las actas, notificaciones y constancias.

Art. 107.- Incumplimiento de plazos. Efectos.

El incumplimiento de los plazos fijados para la instrucción del sumario administrativo podrá devenir en sanción disciplinaria para los responsables cuando la demora no se encuentre debidamente justificada.

Art. 108.- Sumarios administrativos a funcionarios públicos de la Dirección General de Sumarios Administrativos.

1. *Cuando el sumario administrativo recaiga en funcionarios públicos pertenecientes a la Dirección General de Sumarios Administrativos, la designación del Juez Instructor se dará previo sorteo de una lista acotada de no más de cinco (5) abogados, funcionarios públicos externos a dirección.*
2. *La lista de los jueces instructores externos, deberá estar previamente establecida, y corresponderá a la Dirección General solicitar a los demás Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, la designación de abogados para cubrir la nómina de los mismos.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 109.- Desplazamientos dentro del territorio.

Los jueces instructores podrán desplazarse dentro el territorio de la República cuando la sustanciación del sumario administrativo lo requiera.

Art. 110.- Ausencia del Juez Instructor.

En caso de ausencia del Juez Instructor, el titular de la Dirección General de Sumarios Administrativos, asignará a un reemplazante de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 106 de la presente ley.

Art. 111.- Medidas Preventivas.

- 1. La máxima autoridad institucional del que dependa el funcionario sumariado, como medida precautoria, podrá disponer la movilidad horizontal interna del mismo, mientras dure el sumario administrativo.*
- 2. Si el funcionario sumariado resultase absuelto, deberá ser reincorporado en el puesto que ocupaba antes de la movilidad, salvo que el mismo optase por permanecer en sus nuevas funciones.*
- 3. Tratándose de funcionarios públicos que accedieron a cargos superiores por concurso público de oposición, podrá disponerse la movilidad horizontal contemplada en el numeral 1 del presente artículo, previa resolución fundada del superior jerárquico de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas correspondiente.*

Art. 112.- Dictamen del Juez Instructor y resolución.

- 1. Las actuaciones del Juez Instructor concluirán dentro de los sesenta (60) días hábiles de su inicio con un dictamen fundado. Las excepciones y los incidentes presentados durante el proceso sumarial serán resueltos al momento de formularse el dictamen.*
- 2. 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 condiciones personales del funcionario sumariado que*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

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) Toda otra apreciación que haga a la mejor solución del sumario administrativo.*
- 3. El Juez Instructor elevará, a través de la Dirección General de Sumarios Administrativos, su dictamen a consideración de la máxima autoridad institucional solicitante para que dentro del plazo de quince (15) días hábiles adopte la medida que corresponda.*
 - 4. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas del organismo o entidad del Poder Ejecutivo solicitante del sumario administrativo, deberá informar a la Dirección General de Sumarios la resolución adoptada.*
 - 5. El dictamen fundado del Juez Instructor no tendrá carácter vinculante, pudiendo la máxima autoridad institucional a que se refiere el numeral 3 apartarse del mismo expresando los motivos y fundamentos de hecho y de derecho en los que basa su decisión.*
 - 6. 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.*
 - 7. Vencido el plazo, sin que la máxima autoridad institucional haya emitido la Resolución que dé por concluido el sumario administrativo, se generaran las siguientes acciones:*
 - a) Si el Dictamen del Juez Instructor recomienda la aplicación de multas sin destitución del funcionario público, operará la Resolución ficta positiva, quedando el Dictamen conclusivo con su fundamentación como Resolución ficta, debiendo procederse a dar cumplimiento a la sanción a través de las Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas correspondiente.*
 - b) Si el dictamen conclusivo recomienda la destitución o el sobreseimiento del funcionario público, necesariamente deberá existir una resolución expresa de la máxima autoridad institucional. Si venciere el plazo de diez (10) días hábiles señalados en el numeral 4 sin que se haya adoptado una*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

resolución, la Dirección General de Sumarios Administrativos deberá informar dicha situación al titular del órgano del cual dependa la autoridad solicitante del sumario, con copia a esta última, a fin de que se apliquen las sanciones que correspondan o se ratifique el sobreseimiento.

8. *El plazo máximo para la destitución o el sobreseimiento no podrá superar en ningún caso el plazo de prescripción de la falta administrativa imputada.*

Art. 113.- Prórroga.

1. *El Juez Instructor podrá solicitar al Director General de Sumarios Administrativos una prórroga del plazo para dictaminar, cuya concesión deberá resolverse dentro de los cinco (5) días de haberse solicitado.*
2. *La prórroga se concederá por única vez, y no podrá ser superior a veinte (20) días.*
3. *Los plazos de este artículo se computarán en días corridos.*
4. *El Juez Instructor que no emitiera su dictamen dentro de los plazos establecidos, incurrirá en incumplimiento de sus obligaciones, haciéndose pasible de las sanciones previstas en el [artículo 91](#) para las faltas graves.*

Art. 114.- Acción penal.

1. *Cuando un funcionario público fuera imputado de hechos tipificados como punibles y se disponga su auto de prisión preventiva o equivalente, será suspendido en el cargo sin goce de sueldo por el tiempo que dure el proceso.*
2. *Cuando el hecho constituya además una falta disciplinaria se dará inicio al sumario administrativo, y el Juez Instructor suspenderá la tramitación del mismo hasta que recaiga sentencia definitiva firme en el proceso penal. La suspensión del trámite del sumario administrativo se dará únicamente cuando se determine la identidad del objeto del sumario con el objeto del proceso penal, y cuando el hecho que configura la falta administrativa sea la comisión de hechos punibles, guarden o no relación con sus funciones.*
3. *La incidencia del resultado de los procesos penales será la siguiente:*
 - a) *Si el proceso penal determina que el hecho no ocurrió, el proceso administrativo deberá absolver al funcionario*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

sumariado.

- b) Si el procedimiento penal determina que el hecho ocurrió, pero no constituye hecho punible, el procedimiento administrativo deberá continuar para establecer si existe o no responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.*
- c) Si el proceso penal determina que el sujeto está exento de responsabilidad penal, el proceso administrativo deberá continuar para establecer si existe responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.*
- d) Si el procedimiento penal determina que el sujeto es culpable, el procedimiento administrativo deberá aplicar las sanciones administrativas correspondientes al funcionario sumariado.*
- e) Si el procedimiento penal determina que el sujeto no es culpable, el procedimiento administrativo deberá absolver al funcionario sumariado, salvo que la absolución se deba a la no culpabilidad del funcionario porque está exento de responsabilidad penal.*
- f) Si el procedimiento penal concluye sin determinar ninguno de los elementos citados en los numerales precedentes, el procedimiento administrativo continuará para establecer si existe o no la responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.*
- g) En los casos en los que el proceso penal no continuase o se paralice por rebeldía, el procedimiento administrativo continuará para establecer si existe o no la responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.*
- h) En los casos en los que el proceso penal no continuase o se paralice por incapacidad mental sobreviniente del funcionario sumariado, el procedimiento administrativo quedará en suspenso mientras dure la incapacidad. Igual medida se aplicará al funcionario sumariado cuando sobrevenga su incapacidad mental sin hallarse procesado penalmente.*
- i) En los casos en los que el proceso penal culmine por una de las salidas alternativas previstas en la ley penal, el proceso administrativo continuará para establecer si existe o no la responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.*
- j) Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso i) de este Artículo, en los casos en que el procedimiento penal culmine con la aplicación de una suspensión condicional del procedimiento, el*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

proceso administrativo continuará para establecer si existe o no la responsabilidad administrativa del funcionario sumariado.

Art. 115.- *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, salvo lo establecido en el artículo 114 de la presente ley.

Art. 116.- *Sanción administrativa.*

La sanción administrativa aplicada a un funcionario público por la comisión de las faltas previstas en la presente ley, se aplicará sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pudieran corresponderle por el hecho imputado.

Art. 117.- *Extinción de la responsabilidad administrativa.*

La responsabilidad administrativa del funcionario público se extingue por:

- a) Fallecimiento.*
- b) Cumplimiento de la sanción.*
- c) Prescripción de la acción disciplinaria.*
- d) Prescripción de la sanción disciplinaria.*

Art. 118.- *Prescripción de la acción disciplinaria.*

- 1. La facultad de la Institución Pública para perseguir disciplinariamente las faltas leves previstas en esta ley prescribe al año contado desde el día en que se hubiese tenido conocimiento de la acción u omisión que origina la sanción.*
- 2. La facultad de la Institución Pública para perseguir disciplinariamente por faltas graves previstas en esta ley prescribe a los tres (3) años contados desde el día en que se hubiese tenido conocimiento de la acción u omisión que origina la sanción. Si hubiesen hechos punibles, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.*
- 3. La prescripción de la acción se interrumpe con el sumario administrativo.*

Art. 119.- *Prescripción de la sanción disciplinaria.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

La facultad de la Administración para aplicar las sanciones prescribe a los seis (6) meses de elevada la Resolución fundada del Juez Instructor a consideración de la máxima autoridad institucional.

Art. 120.- Causales de interrupción de la prescripción de la acción disciplinaria.

La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpirá por:

- a) Resolución de instrucción del sumario administrativo.*
- b) Los actos de procedimientos disciplinarios que tiendan a mantener el desarrollo de la acción disciplinaria.*

Art. 121.- Multa.

La multa aplicada al funcionario público en concepto de sanción se extinguirá con su muerte.

Art. 122.- De los Trámites Electrónicos.

El procedimiento sumarial, podrá realizarse a través de los medios electrónicos o tecnológicos que la Subsecretaría de Estado de la Función Pública determine a través de la reglamentación pertinente.

Art. 123.- Publicidad de los sumarios.

- 1. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública deberá difundir a través de la plataforma digital el listado completo de todos los sumarios administrativos iniciados, su estado procedimental y la resolución administrativa correspondiente si lo hubiere, de todos los organismos y entidades del Poder Ejecutivo.*
- 2. Los datos requeridos deberán ser publicados en un plazo no mayor a sesenta (60) días a partir de la reglamentación de la Dirección General de Sumarios Administrativos, y deberá ser actualizado en forma mensual.*

Art. 124.- Normas de aplicación supletoria.

En todo lo no se encuentre previsto expresamente en la presente Sección ni en la reglamentación de la misma, se aplicarán en primer lugar de manera supletoria las disposiciones pertinentes del Código Procesal Penal; y, en segundo lugar, las disposiciones del Código Procesal Civil, siempre que sean compatibles con la presente ley y con los principios del procedimiento administrativo.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 125.- *Periodo de transición.*

Hasta tanto se encuentre en funcionamiento la Dirección General de Sumarios Administrativos creada por la presente ley, las tareas asignadas a la misma seguirán siendo ejecutadas de conformidad al régimen estatuido en la Ley N° 1626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, y en su respectiva reglamentación.

SECCIÓN XIII

SEGURIDAD SOCIAL

Art. 126.- *Régimen del seguro social.*

La ley establecerá el régimen del seguro social y la cobertura médica de funcionarios públicos con los beneficios y prestaciones que contemplarán, entre otros, los riesgos maternidad, accidentes, enfermedades laborales y no laborales, invalidez, vejez y muerte; el de jubilaciones y el de pensiones.

Art. 127.- *Financiamiento del seguro social.*

El financiamiento del régimen del seguro social estará a cargo de los funcionarios públicos y del Estado, en las condiciones y la proporción que establezca la ley.

SECCIÓN XIV

SINDICALIZACIÓN

Art. 128.- *Derecho de sindicalización.*

- 1. Los funcionarios públicos y el personal contratado o transitorio tienen derecho a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa.*
- 2. Los sindicatos de los funcionarios públicos y el personal contratado o transitorio adquirirán personería gremial con su inscripción ante*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

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 el sector público 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, 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 los mismos, garantizándose el cumplimiento de la regla de proporcionalidad mediante aplicación del sistema D'Hont que garantice 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*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

un solo período consecutivo o alternado;

- 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, que no podrá ser inferior a doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y plazo en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias, 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 la publicación de la convocatoria. La convocación de las asambleas se publicará por tres (3) días 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, siendo una de las condiciones legales que únicamente pueden ser integrantes del sindicato funcionarios y contratados activos de la institución pública en cuestión;*
- 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 ser rubricados 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*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Comisión Directiva por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria para 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, 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 los mismos; y,*
 - 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 los mismos, 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 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 las mismas;*
 - b) La aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- 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 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 substanciados 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 (30) días 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 2 de este artículo.*
15. *La resolución dictada por la Autoridad Administrativa del Trabajo denegando la inscripción, será recurrible directamente ante el Tribunal de Cuentas, dentro del plazo perentorio de dieciocho (18) días hábiles, a contar del día siguiente de la notificación.*
16. *Serán nulos y de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

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 funcionarios públicos y personal transitorio, 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 de la dirigente sindical prevista en la Constitución Nacional, en los casos y con las limitaciones reguladas en esta ley, rigiendo supletoriamente la legislación laboral. A tales efectos, se denomina estabilidad sindical a la garantía con que gozan ciertos funcionarios públicos y personal contratado o transitorio, de no ser destituidos, trasladados, suspendidos o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente comprobada en sumario administrativo.*
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 para el caso de los funcionarios públicos; y para el personal contratado o transitorio que goza de dicha estabilidad, la adquieren a partir de su elección hasta la finalización de su respectivo contrato.*
22. *Gozarán de la estabilidad sindical los siguientes funcionarios públicos y el personal contratado o transitorio:*
 - a) *Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:*
 - (i) *Sindicatos de instituciones públicas que tengan de veinte (20) a treinta (30) asociados, tres (3) dirigentes.*
 - (ii) *De treinta y uno (31) a cincuenta (50) asociados, cuatro (4) dirigentes.*
 - (iii) *De cincuenta y uno (51) en adelante, uno (1) cada treinta (30) asociados.*
 - (iv) *En caso de pluralidad de sindicatos en una institución*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

pública, la cantidad total de dirigentes con estabilidad sindical no podrá sobrepasar la señalada; según el número de funcionarios públicos y personal contratado que tenga la misma, y se utilizará el sistema de representación proporcional calculada en base al registro de funcionarios obrante en la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.

- b) Los delegados del sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el inciso anterior, en cada local de trabajo donde no exista comité ni sindicato;*
 - c) Hasta tres (3) gestores u organizadores de sindicatos;*
 - d) Hasta cuatro (4) negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y*
 - e) Los candidatos a integrar las Comisiones Directivas del Sindicato, Federaciones y Confederaciones.*
- 23. Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta (30) días anteriores a la Asamblea, y en caso de no ser electos hasta treinta (30) días después.*
 - 24. Los negociadores de Contrato Colectivo y Reglamento Interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta noventa (90) días después de homologado y registrado el documento.*
 - 25. Los gestores y organizadores de Sindicato, Federación o Confederación, desde treinta (30) días antes de la Asamblea y hasta seis (6) meses después.*
 - 26. El Delegado del Sindicato Gremial, desde su designación notificada, hasta noventa (90) días después.*
 - 27. Los dirigentes nombrados libremente por los asociados del Sindicato en el Acto de la Asamblea, hasta seis (6) meses después de terminado el mandato.*
 - 28. Los dirigentes sindicales estarán sometidos al régimen disciplinario previsto en esta ley. Solo podrán ser destituidos por la autoridad competente para imponer la sanción, si se comprobare la comisión de una falta grave en el procedimiento sumarial conforme a lo dispuesto en la presente ley.*
 - 29. En caso de demanda sobre violación de la estabilidad sindical, el Tribunal de Cuentas podrá ordenar como medida cautelar, previa*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

vista a la Institución Pública en la cual trabaja el dirigente, la reposición inmediata del dirigente en su lugar de trabajo anterior, o el restablecimiento de las condiciones modificadas. Deberá resolver sobre la medida cautelar en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas de contestada la vista o de vencido el plazo para hacerlo.

30. *La Autoridad Administrativa del Trabajo remitirá a la Subsecretaría de Estado 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.*
31. *Los sindicatos o en su caso las federaciones y confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente a la institución pública a la que pertenecen, el nombre de los funcionarios públicos y el personal contratado o transitorio amparados por la estabilidad sindical, y la duración de su mandato; como así también, la duración de los contratos afectados. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública deberá recibir copia de esta comunicación.*
32. *La protección que otorga la estabilidad sindical no se extenderá a favor de un mismo funcionario público por más de dos (2) períodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez (10) años. Con respecto al personal contratado o transitorio, esta protección tampoco podrá extenderse por más de dos (2) períodos de contratación ni podrá ser alegada para extender la vigencia del documento contractual.*

SECCIÓN XV

DE LA HUELGA

Art. 129.- Derecho a huelga.

1. *Los funcionarios públicos y el personal contratado o transitorio 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 Nacional y en esta ley.*
2. *Durante la huelga, queda suspendida la relación jurídica entre los*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

funcionarios públicos y el Estado; como así también, el contrato de trabajo, por lo que estos trabajadores no tendrán derecho a la percepción del salario por el tiempo de duración de la misma. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga, se podrá convenir la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, siempre que se acuerde la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas.

3. *La declaración de huelga corresponderá a la decisión de las dos terceras 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.*
4. *El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la suspensión de los servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias y accesos.*

Art. 130.- Servicios públicos imprescindibles.

1. *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.*
2. *Estos servicios públicos imprescindibles serán:*
 - 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;*
 - f) *El proceso de pagos de sueldo y haberes; y*
 - g) *Las no referidas en los puntos anteriores, pero estén directamente vinculadas a los servicios misionales imprescindibles de la institución pública afectada por la huelga en cuestión.*
3. *Al declararse en huelga, quienes presten servicios públicos imprescindibles deberán garantizar el funcionamiento regular de*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

dichos servicios. La autoridad administrativa de cada Institución Pública afectada comunicará al sindicato propiciante, la nómina del personal necesario para el efecto.

Art. 131.- 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 enumerados en esta ley, será de competencia exclusiva del Tribunal de Cuentas.*
- 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.*

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, se disponga el cese inmediato de la medida adoptada, bajo apercibimiento de solicitarse la declaración de ilegalidad de la medida.

- 3. 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.*
- 4. 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 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.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

5. *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, al Juez en lo Laboral de turno y a la máxima autoridad de la institución pública, con una antelación de por lo menos cinco (5) días hábiles.*
6. *Transcurrido el plazo fijado en el artículo 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.*
7. *Ningún funcionario 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.*

SECCIÓN XVI

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 132.- Disposiciones.

1. *Los contratos colectivos entre los funcionarios, el personal contratado o transitorio y las instituciones públicas se regirán por las disposiciones de esta ley y de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, debiendo siempre considerarse el interés general implícito en el servicio público, así como el principio de legalidad.*
2. *En ningún caso se podrán acordar beneficios no previstos en esta ley o que no se encuentren contemplados en el Presupuesto General de la Nación, o aumentos salariales que superen los máximos establecidos en la escala salarial o en las disposiciones previstas en la Ley de Responsabilidad Fiscal.*

Art. 133.- Representación. Dictamen previo. Nulidad.

1. *En Los contratos colectivos en el ámbito de los organismos y entidades del Poder Ejecutivo, deberán intervenir en la negociación y suscripción la representación designada expresamente por decreto*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

del Poder Ejecutivo por la parte patronal, además de los representantes designados por las máximas autoridades institucionales.

2. *En los contratos colectivos en el ámbito del Poder Judicial y del Poder Legislativo, respectivamente, y en las demás instituciones públicas, deberán intervenir en la negociación y suscripción de los mismos la representación designada expresamente por resolución de sus respectivas máximas autoridades.*
3. *Con anterioridad a su suscripción, todos los contratos colectivos en el ámbito de las instituciones públicas regidas por esta ley deberán someterse a la verificación previa de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, a los efectos garantizar que los mismos cumplan con las normas legales aplicables y con los parámetros de capacidad fiscal, productividad del sector público y del mercado de trabajo del país. En caso de que la Subsecretaría determine que la propuesta de contrato colectivo no cumple con estos requisitos, no se podrá proceder a la suscripción.*
4. *Serán nulos los contratos colectivos en el ámbito de las Instituciones Públicas alcanzados por esta ley en los cuales se violen las prohibiciones establecidas en la Ley de Negociación Colectiva en el sector público, en la presente ley y en las demás normas aplicables.*

SECCIÓN XVII

ACCIONES

Art. 134.- Competencia sobre las acciones litigiosas.

1. *Las cuestiones litigiosas suscitadas entre los funcionarios públicos de carrera y el Estado serán competencia del Tribunal de Cuentas.*
2. *La ejecución de sentencias del Tribunal de Cuentas se sustanciará ante el fuero civil. Con carácter previo al inicio de la ejecución, deberá solicitarse el cumplimiento de la sentencia en el ámbito administrativo. En caso de desacuerdo con la respuesta de la institución pública o que hayan transcurrido dieciocho (18) días hábiles de la presentación sin respuesta alguna, se podrá dar inicio a la ejecución de sentencia.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

3. *Los tribunales electorales del país entenderán en los casos previstos en esta ley, cuando se trate de funcionarios municipales o de los gobiernos departamentales.*

Art. 135.- Recurso de reconsideración.

1. *El recurso de reconsideración sólo procederá contra las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa cuando ellas no emanasen de la máxima autoridad jerárquica del organismo o entidad respectivo y no tendrá efecto suspensivo.*
2. *Cuando la resolución hubiese sido dictada por la máxima autoridad del organismo o entidad, quedará expedita la vía para su apelación ante la instancia judicial dentro de los dieciocho (18) días de notificada la resolución al afectado.*
3. *El recurso de reconsideración deberá interponerse en el plazo de cinco días, a partir de la notificación de la resolución que la motive. El recurso será resuelto dentro de quince días de su presentación; transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento de autoridad competente, se considerará rechazado el recurso.*
4. *Todos los plazos señalados en el presente artículo serán computados como días hábiles.*

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DEL PERSONAL DE CONFIANZA

Art. 136.- Enumeración.

1. *Son puestos y cargos de confianza regidos por este capítulo y, sujetos a libre disposición, los ejercidos por las siguientes personas:*
 - a) *Los viceministros;*
 - 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 o eventos en los que la República participe oficialmente de conformidad con la Ley del Servicio Diplomático y Consular;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- d) *Los Directores Generales con Responsabilidad Nacional, que son aquellos funcionarios públicos designados de forma directa para ocupar puestos y cargos cuya responsabilidad conlleva la definición y formulación de las políticas públicas a nivel nacional en las áreas de sus respectivas competencias institucionales;*
 - e) *Los Directores de Confianza con Responsabilidad Institucional, que son aquellos funcionarios públicos designados de forma directa para ocupar específicamente los siguientes puestos y cargos directivos en sus respectivas instituciones públicas:*
 - (i) *Administración y Finanzas;*
 - (ii) *Gabinete;*
 - (iii) *Secretaría General; y,*
 - (iv) *Asesoría Jurídica.*
2. *Los puestos y cargos de autoridad tales como los ministros y secretarios del Poder Ejecutivo, el Procurador General de la República, los funcionarios que detenten la representación del Poder Ejecutivo en las entidades binacionales u órganos administrativos, los presidentes y los miembros de los consejos o directorios de las entidades descentralizadas y otros que detenten la titularidad de instituciones públicas, no estarán regidos por las disposiciones de este capítulo sino por las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que establecen la forma de su designación y remoción. Sin perjuicio de ello, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 135 de la presente ley, a los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil que ocupen puestos y cargos de autoridad.*

Art. 137.- Nombramiento y remoción.

- 1. *La selección del personal de confianza podrá ser efectuada en forma directa, pero en todos los casos deberán ajustarse al perfil establecido para el puesto. Opcionalmente, la autoridad competente para el nombramiento podrá decidir convocar a un concurso público de oposición para el ingreso a dicho puesto.*
- 2. *Quienes ocupen tales puestos podrán ser removidos por disposición de quien esté facultado para el efecto por la ley o, en ausencia de este, por la máxima autoridad institucional. La remoción de estos puestos y cargos, aún por causas no imputables al funcionario*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

público, no conlleva los efectos económicos del despido.

3. *El cese del funcionario público en el puesto y cargo tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad administrativa a la que se presta la función de confianza o asesoramiento.*
4. *Los funcionarios públicos designados para puestos de confianza cuyo origen sea externo a la institución pública, no adquieren estabilidad, ni derechos en la Carrera del Servicio Civil, independientemente a su forma de ingreso por lo que pueden ser cesados en sus funciones sin expresión de causa, y sin importar el transcurso del tiempo que hayan permanecido en el puesto y cargo.*

Art. 138.- Funcionarios de carrera que ocupan cargos de confianza o de autoridad.

1. *Cuando se produzca la cesantía o remoción de un funcionario público con estabilidad laboral que hubiera estado ocupando un cargo político de autoridad política o de confianza por un plazo inferior a tres (3) años, podrá optar por volver a un cargo similar al último alcanzado dentro de la Carrera del Servicio Civil o, en su defecto, podrá dar por terminada la relación laboral con derecho a percibir la indemnización prevista en el Código del Trabajo para el despido sin causa. En caso de que la cesantía o remoción se produzca luego de una permanencia en el cargo superior a tres (3) años, el funcionario público afectado tendrá derecho a la designación de un cargo superior al que ocupaba con anterioridad a la designación en el cargo político de autoridad o de confianza, previa evaluación favorable.*
2. *El cargo dejado por el funcionario designado en un cargo de autoridad política o de confianza, será cubierto interinamente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 de la presente ley, por quien corresponda según la carrera. Del mismo modo y, sucesivamente, se llenarán las consecuentes vacancias.*

Art. 139.- Régimen jurídico.

1. *El personal de confianza estará sujeto al régimen específico previsto en este capítulo y a las reglamentaciones que emita la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
2. *En todo lo no previsto, se regirán, mientras permanezcan en funciones y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, por el régimen general de los funcionarios públicos de la Carrera del*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Servicio Civil.

CAPÍTULO V

SISTEMA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Art. 140.- Sistema de Directivos Públicos.

1. *Créase el Sistema de Directivos Públicos, sujeto al régimen específico previsto en este capítulo y a las reglamentaciones que emita la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
2. *En todo lo no previsto, los directivos públicos se regirán, mientras permanezcan en funciones y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, por el régimen general de los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil.*

Art. 141.- Objetivos.

El objetivo del Sistema de Directivos Públicos es conformar un segmento directivo altamente profesionalizado, meritocrático, íntegro y orientado a resultados que contribuya a un desempeño institucional más efectivo, eficiente, transparente y con mayor impacto en la ciudadanía paraguaya.

Art. 142.- Rectoría y operación.

1. *El Sistema de Directivos Públicos estará regido de forma centralizada por Subsecretaría de Estado de la Función Pública, con la finalidad de proteger la coherencia estratégica con las políticas del resto de los agrupamientos del servicio civil y de asegurar su correcta implementación. La Subsecretaría emitirá el reglamento específico para la gestión del sistema.*
2. *Para la operación del sistema, la Subsecretaría de Estado de la Función Pública coordinará acciones con las Instituciones Públicas que, a ese efecto, estarán representadas por sus respectivas Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas.*

Art. 143.- Alcance y estructura de puestos del Sistema de Directivos Públicos.

1. *El Sistema de Directivos Públicos comprende los puestos ubicados por debajo de las autoridades de conducción política y por encima*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

de los puestos de la Carrera del Servicio Civil.

2. *Los puestos que integran el en las instituciones públicas previstas en el [Artículo 2](#), son las direcciones institucionales.*
3. *Los puestos se dividen en niveles y grados de acuerdo con la responsabilidad, complejidad y criticidad de los mismos, medidos por al menos los siguientes criterios:*
 - a) *El número de unidades organizativas bajo su dirección;*
 - b) *El despliegue territorial de la organización en el país;*
 - c) *La cantidad de personal público a cargo; y,*
 - d) *La dimensión de recursos públicos bajo su administración y responsabilidad.*
4. *Los tipos de cargos, cada uno con sus niveles, funcionan como un sistema basado en posiciones.*
5. *Mediante resolución de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, se podrán establecer excepciones en función del número de niveles organizativos de la institución pública, el número total de funcionarios o la naturaleza de sus funciones.*

Art. 144.- Funciones de los directivos públicos.

El directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo. Vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de las metas del personal público bajo su responsabilidad.

Art. 145.- Proceso general de reclutamiento y selección.

1. *El proceso de reclutamiento y selección de los directivos públicos debe seguir las siguientes etapas:*
 - a) *Solicitud de concurso de selección y período de transición;*
 - b) *Elaboración del perfil del puesto;*
 - c) *Convocatoria;*
 - d) *Análisis de admisibilidad;*
 - e) *Análisis curricular;*
 - f) *Evaluación gerencial;*
 - g) *Evaluación psico-laboral y de competencias laborales;*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- h) *Entrevista final;*
- i) *Selección final por parte de la autoridad de la Institución Pública; y,*
- j) *Nombramiento.*

2. *El detalle del proceso será establecido en el reglamento de la ley.*

Art. 146.- Concursos de selección.

- 1. *La selección de los directivos públicos se debe realizar a través de un proceso técnico estructurado y transparente que garantice la igualdad de oportunidades, la atracción de la mayor cantidad posible de postulantes y la idoneidad del ganador a ocupar el puesto bajo concurso.*
- 2. *Los concursos de selección no podrán realizarse en los últimos ocho (8) meses de cada período de gobierno. Las vacantes producidas dentro de este lapso serán abiertas a concurso dentro de los tres primeros meses del período siguiente de gobierno.*

Art. 147.- Criterios e instrumentos para dinamizar los concursos.

Para dar celeridad a los concursos de selección, la Subsecretaría de Estado de la Función Pública diseñará instrumentos técnicos y establecerá criterios para la incorporación de postulantes en etapas avanzadas del proceso sin que ello ponga en riesgo los principios de igualdad de oportunidades, mérito y transparencia.

Art. 148.- Permanencia y egreso.

- 1. *La permanencia de los directivos públicos se rige por los siguientes criterios:*
 - a) *Son seleccionados conforme a las disposiciones previstas en el presente Capítulo, por un período de tres (3) años con posibilidad de ser confirmado por un (1) período más sin atravesar nuevamente el concurso de selección, pero, requiere de resultados favorables en la evaluación respectiva. Cumplido ese plazo máximo de seis (6) años, la persona deberá abandonar el puesto y cargo o bien, concursar en igualdad de condiciones con otros postulantes para continuar en el mismo.*
 - b) *Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- c) *Están sujetos a un período de prueba no menor a tres (3) meses ni mayor a seis (6) meses, y a la evaluación de metas de carácter institucional.*
2. *El egreso de un directivo del sistema se activará en los siguientes casos:*
 - a) *Vencimiento del plazo total de vinculación.*
 - b) *Despido. El despido dentro de los primeros seis meses de un nuevo período de gobierno o de la llegada de una nueva máxima autoridad a una Institución Pública deberá realizarse mediante una justificación especial reglamentada por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
 - c) *Asunción de un cargo electivo, de designación política o de confianza.*
 - d) *Destitución por faltas graves cometidos en el desempeño de sus funciones, conforme al régimen disciplinario establecido para los funcionarios públicos de la Carrera del Servicio Civil.*
3. *El directivo público que no integre la Carrera del Servicio Civil tiene derecho a un resarcimiento económico en el caso que cese en sus funciones por la finalización sin confirmación de su período de nombramiento o, como consecuencia del despido sin causa por parte de la autoridad de la Institución Pública antes del término del período legal.*

Art. 149.- Funcionarios de carrera que ocupan puestos del Sistema de Directivos Públicos.

1. *Si un funcionario de la Carrera del Servicio Civil ganara un concurso para ocupar una posición del SDP, su puesto no será considerado vacante y será cubierto de forma temporaria por otro funcionario según el escalafón por el tiempo que dure su permanencia en la posición directiva. Del mismo modo y, sucesivamente, se llenarán las consecuentes vacancias.*
2. *Cuando se produzca la cesantía de un funcionario con estabilidad que hubiera estado ocupando un cargo de directivo público durante menos de tres años, el afectado podrá optar por volver al puesto que cumplía con anterioridad o por recibir la indemnización prevista para los despidos sin causa. Este funcionario no tendrá derecho a reclamar que se le mantenga la remuneración ni los beneficios del cargo directivo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

3. *Cuando se produzca la cesantía de un funcionario con estabilidad que hubiera estado ocupando un cargo de directivo público por tres años o más, el afectado será reincorporado a la Carrera del Servicio Civil y en caso de evaluación favorable le será asignado un puesto superior al que ocupaba, que deberá estar acorde con su calificación y méritos.*

Art. 150.- Evaluación de desempeño.

1. *El desempeño de los directivos públicos debe ser evaluado a partir de metas sistematizadas en un acuerdo de gestión. Las metas deben estar alineadas con el mandato normativo de la Institución Pública, su planificación institucional y la de la unidad organizativa específica a cargo del directivo. La determinación de metas debe considerar la disponibilidad, confiabilidad, especificidad y validez de los recursos que tiene a disposición para su cumplimiento.*
2. *Las metas deben ser inicialmente fijadas dentro de los tres primeros meses de asumidas las funciones del directivo mediante un acuerdo con su supervisor jerárquico inmediato y la aprobación de la máxima autoridad de cada institución pública, y luego de forma anual de acuerdo con el cronograma de planificación del Sistema de Directivo Público fijado por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública. Se procura que el establecimiento de metas resulte del consenso entre el directivo que toma el compromiso y su autoridad inmediata, pero en caso de que ese consenso no se logre, prevalecerá el criterio del superior jerárquico. Si el directivo así lo considera, puede apelar al superior de su superior para definir la asignación de metas.*
3. *Las metas podrán modificarse durante el año de gestión a solicitud del propio directivo a su superior inmediato o por iniciativa de la jefatura. Las causas válidas para la modificación son:*
 - a) *Alteraciones en los supuestos básicos que sustentan teóricamente el cumplimiento de las metas.*
 - b) *Cambios en las condiciones acordadas que afecten el cumplimiento de los objetivos.*
 - c) *Modificaciones en las prioridades y/o el presupuesto de cada institución pública.*
4. *Cada doce (12) meses, contados desde su nombramiento, el directivo deberá entregar a su superior jerárquico y a la Subsecretaría de Estado de la Función Pública un informe de cumplimiento de su acuerdo de gestión, consignando el nivel de logro de las metas y, si*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

así lo considera, proponiendo y justificando la modificación de las mismas.

5. *El cumplimiento de las metas incluidas en el acuerdo de gestión son requisito para la renovación del período de permanencia y tendrán una incidencia positiva en los concursos que los directivos públicos participen para ocupar puestos directivos de mayor nivel.*

Art. 151.- Remuneraciones.

1. *Las remuneraciones de los directivos públicos están regidas por la escala salarial que aplica a todo el Servicio Civil en los términos establecidos en el Capítulo III del Título II de esta Ley y en la reglamentación respectiva.*
2. *Las únicas diferencias salariales entre los directivos públicos están determinadas por el grado y por el nivel de responsabilidad y características del puesto.*

Art. 152.- Plataforma centralizada de gestión del Sistema de Directivos Públicos.

1. *La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, en coordinación con las instituciones públicas, diseñarán e implementarán una plataforma digital centralizada para la gestión del Sistema de Directivos Públicos.*
2. *La plataforma permitirá, como mínimo, sistematizar:*
 - a) *El mapa de puestos incluidos y los exceptuados;*
 - b) *La planificación estratégica del sistema;*
 - c) *La gestión integral del reclutamiento y selección; y,*
 - d) *El registro de los acuerdos de gestión suscriptos con sus respectivos informes de cumplimiento.*
3. *La plataforma estará bajo la administración de la Subsecretaría, pero deberá ser alimentada con información generada por las instituciones públicas, que a su vez tendrán acceso a consultas sobre su contenido.*

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DEL PERSONAL CONTRATADO



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 153.- Contratación temporal de personal.

1. *Las Instituciones Públicas podrán contratar a personas físicas para atender necesidades temporales que sean afines a sus objetivos y a los requerimientos de un mejor servicio. Los contratados en virtud de lo dispuesto en este capítulo no podrán, bajo pena de nulidad del contrato y la responsabilidad penal, civil y administrativa de la autoridad contratante, desarrollar funciones o tareas distintas a aquellas para las que fueron contratados.*
2. *Las contrataciones en los casos mencionados en el numeral anterior tendrán una duración determinada y una remuneración específica por un monto global. El plazo de duración de los servicios será determinado en el contrato en base a una justificación de las necesidades temporales a ser cubiertas, no pudiendo superar el plazo máximo de dos (2) años. La renovación contractual debe volver a fundamentarse sobre bases y necesidades específicas, y recibir la aprobación expresa de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública. Los plazos de duración de los contratos no podrán superar los límites previstos en la reglamentación que dicte la Subsecretaría.*
3. *Las instituciones públicas podrán contratar bajo el régimen del personal de confianza, hasta un máximo de tres (3) personales asignados al despacho de las máximas autoridades de las mismas, y de aquellas autoridades de elección popular; y, hasta un máximo de dos (2) para cada una de las autoridades que las secunden o coadyuven en la conducción de la institución pública correspondiente. Estos contratos tendrán vigencia, como máximo, por el tiempo en que dichas autoridades permanezcan en sus respectivos cargos.*
4. *La Presidencia de la República queda exceptuada de la limitación prevista en el numeral anterior.*
5. *Serán nulos los contratos del personal contratado para trabajos institucionales de carácter permanente.*

Art. 154.- Selección.

1. *La contratación se efectuará por acto administrativo de la máxima autoridad institucional respectiva, previo concurso de méritos, entendido éste como el mecanismo técnico de selección para acceder a la contratación temporal de personas físicas en las instituciones*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

públicas.

2. *Excepcionalmente a lo dispuesto en el numeral anterior, en casos de declaración de Emergencia Nacional conforme lo establecido en la Ley N° 2615/2005 “QUE CREA LA SECRETARÍA NACIONAL DE EMERGENCIA (S.E.N.)”, se podrá contratar a personas físicas en forma directa, pero en todos los casos deberán ajustarse al perfil establecido para el puesto. En estos casos, las contrataciones tendrán una vigencia equivalente al plazo de duración de la declaración de situación de emergencia o desastre. De igual manera, se podrá contratar en forma directa, al personal contratado bajo el régimen de personal de confianza referido en el artículo 153 numeral 4 de la presente ley.*

Art. 155.- Reglamentación.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública reglamentará los requisitos que deben cumplir las Instituciones Públicas para contratar al personal regido bajo este Capítulo, así como los requisitos y procedimientos para el reclutamiento y selección de los mismos.

Art. 156.- Régimen jurídico.

1. *El personal que sea contratado por las instituciones públicas para prestar servicios en relación de dependencia estará regido por las disposiciones especiales previstas en este capítulo, por los reglamentos que dicte la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, y por la legislación laboral. No les serán aplicables las reglas establecidas para los funcionarios públicos de carrera, salvo lo dispuesto en el régimen disciplinario, cuando éste fuese compatible con la naturaleza de las funciones de dicho personal contratado.*
2. *La estabilidad del personal contratado se regirá por lo dispuesto en Código del Trabajo, y deberán aportar a la Seguridad Social. Las cuestiones litigiosas que se susciten entre las partes serán de competencia del fuero laboral.*
3. *Los profesionales que presten servicios de consultoría por productos o servicios profesionales independientes de carácter civil a las Instituciones Públicas no tendrán la calificación de personal contratado, y se regirán por las normas de la Ley N° 2051/2003 de Contrataciones Públicas y por el Código Civil.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CAPÍTULO VII

PASANTÍAS

Art. 157.- Programas de Pasantías.

1. *Las instituciones públicas podrán implementar los diferentes programas de pasantías establecidos en la presente ley, a fin de brindar a los jóvenes de dieciocho (18) años en adelante, la oportunidad de incorporarse por un plazo determinado al del Servicio Civil para desarrollar sus competencias, habilidades y vocación de servicio público.*
2. *Los programas de pasantías serán diseñados y supervisados por la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, e implementados conjuntamente con cada una de las instituciones públicas, a través de sus respectivas Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas.*

Art. 158.- Clasificación de los Programas de Pasantías.

Los programas de pasantías del Régimen del Servicio Civil se clasifican en:

- a) *Programa de Captación de Innovadores Gubernamentales: Créase el Programa de Captación de Innovadores Gubernamentales, en el marco de la transformación digital del gobierno y su impacto en el trabajo del sector público, con el fin de incorporar anualmente hasta un máximo de cinco (5) jóvenes innovadores con alto potencial de liderazgo y conocimientos técnicos en el ámbito digital, independientemente de que cuenten con una formación académica culminada, permitiendo de ese modo fortalecer las capacidades del servicio civil y promover la renovación generacional.*
- b) *Programa para Becarios: Créase el Programa para Becarios de los diversos sistemas de becas con los que cuenta el Estado paraguayo, con el fin de apoyar el retorno de los beneficiarios, monitorear el cumplimiento de sus obligaciones, y facilitar su inserción laboral y fortalecer su formación académica dentro del Régimen del Servicio Civil.*
- c) *Programa de Formación Profesional: Créase el Programa de*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Formación Profesional destinado a jóvenes universitarios y a profesionales junior, para desarrollar pasantías y prácticas profesionales en las instituciones públicas, con el propósito de poner en ejercicio sus competencias y capacidades, y complementar de esta manera el proceso de aprendizaje por medio de la aplicación práctica de la formación académica.

Art. 159.- Reclutamiento y selección.

- 1. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública diseñará un proceso específico de reclutamiento del personal destinado a cada uno de estos programas, sirviéndose de los medios electrónicos y de convenios de cooperación con el sistema educativo medio y superior de la República, cámaras empresariales, organizaciones sindicales, y organismos de cooperación, entre otros.*
- 2. El proceso de selección será el concurso público de oposición que aplica para la incorporación de funcionarios de la Carrera del Servicio Civil.*

Art. 160.- Modalidades.

- 1. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública determinará el reglamento operativo de acuerdo al tipo de cargo, puesto, nivel y grado, y diferentes actividades de funcionamiento de los distintos programas, tales como rotaciones por diferentes áreas de gobierno, tutorías y entrenamiento.*
- 2. La finalidad de las modalidades que se diseñen será fortalecer la capacidad del personal comprendido dentro de los programas de pasantías en el ámbito del servicio civil, proporcionarles una visión de conjunto y potenciar su flexibilidad.*

Art. 161.- Duración de la vinculación.

- 1. Los Innovadores Gubernamentales estarán vinculados al Régimen del Servicio Civil en virtud de un contrato por un único período de tres (3) años, no renovable. El objetivo es promover la rotación de talento joven en un contexto de transformación digital altamente dinámico.*
- 2. Los Becarios estarán vinculados al Régimen del Servicio Civil en virtud de un contrato por un período de tiempo igual al de la beca solventada o al subsidio otorgado por el Estado paraguayo, por una única vez. El objetivo es promover un espacio de búsqueda de capital*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

humano avanzado en todas las áreas y facilitar el acceso de los becarios a las oportunidades profesionales del sector público en provecho de la sociedad paraguaya.

3. *Los Universitarios y los Profesionales Junior estarán vinculados al Régimen del Servicio Civil en virtud de un contrato por un periodo de un (1) año prorrogable o por el tiempo que la institución educativa lo determine, no pudiendo sobrepasar dicho periodo. El objetivo es garantizar que las habilidades de los universitarios y graduados, y su empleabilidad respondan a las necesidades cambiantes de las instituciones públicas.*
4. *Cumplidos los referidos plazos de contratación, y si el personal de los distintos programas aspirase a permanecer en el Estado, deberá postularse por medio de los procesos de reclutamiento y selección a fin de acceder a la Carrera del Servicio Civil, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Sección I del Capítulo III del Título III de la presente ley.*

Art. 162.- Disponibilidad presupuestaria.

La implementación de estos programas será acorde con la disponibilidad presupuestaria de las instituciones públicas contratantes.

Art. 163.- Régimen jurídico.

1. *El personal que sea contratado para los Programas de Pasantías y que preste servicios a las instituciones públicas en relación de dependencia, estará regido por las disposiciones especiales previstas en este capítulo, y por los reglamentos que dicte La Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
2. *En todo lo no previsto será aplicable el Código del Trabajo.*

Art. 164.- Inhabilidades.

1. *Están inhabilitados para ingresar a los Programas de Pasantías del Servicio Civil:*
 - a) *La persona contratada bajo este mismo régimen en otra institución pública.*
 - b) *Los beneficiarios que no culminaron las becas de capacitación otorgadas por el Estado paraguayo.*
 - c) *Los funcionarios públicos que no cumplieron con la obligación de prestar servicios en la institución pública por un periodo de*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

tiempo igual al subsidio recibido o al costo total de la beca, una vez culminado el permiso especial otorgado para tales efectos.

- d) Los funcionarios públicos que fueron destituidos o despedidos con inhabilitación para ocupar cargos públicos.*
- 2. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, mantendrá un registro actualizado de los contratados bajo este régimen, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley.*

Art. 165.- De la Certificación.

Las instituciones públicas estarán obligadas a entregar al personal contratado en virtud de los Programas de Pasantías, una vez concluida satisfactoriamente cualquiera de las modalidades previstas en el presente capítulo, una carta de trabajo donde se especifiquen las funciones inherentes al puesto desempeñado, el tiempo de duración del contrato, las habilidades y destrezas desarrolladas como consecuencia de la experiencia laboral adquirida.

Art. 166.- De la Valoración de las Pasantías.

- 1. Los Programas de Pasantías tendrán una ponderación preferencial en los concursos públicos de oposición para el ingreso a la Carrera del Servicio Civil.*
- 2. La Subsecretaría de Estado de la Función Pública, establecerá el valor cuantitativo del certificado de pasantía expedido respectivamente.*

TÍTULO IV

HERRAMIENTAS PARA ASEGURAR LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY

Art. 167.- Sistema institucional de monitoreo interno y externo.

Créase el mecanismo institucional de monitoreo interno y externo con la finalidad de fortalecer la aplicación efectiva de la ley, haciendo respetar su espíritu de conjunto y las disposiciones específicas contenidas en el articulado.

Art. 168.- Instituciones de monitoreo y control.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

1. *Se designa a la Auditoría General del Poder Ejecutivo y a la Secretaría Anticorrupción (SENAC), como las instituciones pertenecientes al sector público con la responsabilidad de monitoreo de la implementación efectiva de la presente ley.*
2. *El control administrativo externo de la aplicación de la ley corresponderá a la Contraloría General de la República.*
3. *La reglamentación de la presente ley podrá establecer mecanismos de control adicionales y los efectos de verificar y denunciar los incumplimientos.*

Art. 169.- Mecanismos de monitoreo y control externo.

El sistema de monitoreo de la ley comprende, como mínimo, los siguientes mecanismos:

- a) *Pedidos de informe sobre la disponibilidad de vacantes en la Carrera del Servicio Civil y el Sistema de Directivos Públicos.*
- b) *Chequeos aleatorios sobre la aplicación de procesos de selección.*
- c) *Canal de quejas y denuncias para las personas que participen en los procesos de selección y la ciudadanía en general sobre temas de empleo público.*
- d) *Informe sobre el gasto en funcionarios de carrera, contratados, y directivos públicos.*
- e) *Informes sobre la cantidad y ubicación de los nombramientos de confianza.*

Art. 170.- Investigación de oficio o por denuncia.

La Subsecretaría de Estado de la Función Pública podrá realizar investigaciones de oficio o por denuncia de irregularidades o contravenciones a la presente ley. Podrá solicitar la suspensión de actos presuntamente irregulares, emitir opiniones, formular peticiones de nulidad o anulabilidad, entre otras diligencias necesarias para restablecer la legalidad infringida.

Art. 171.- Nulidades.

Los actos administrativos y convenios colectivos de condiciones de trabajo que las Instituciones Públicas suscriban en contravención a las disposiciones de esta Ley serán nulos o anulables aun en sede administrativa.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 172.- Causas de nulidad.

Es nulo el acto administrativo, convenio colectivo de condiciones de trabajo o contrato individual de servicios personales en los siguientes casos:

- a) Sanción expresa de nulidad para el caso, estatuida en la ley.*
- b) Acto administrativo o contrato dictado contra expresa prohibición de la ley.*
- c) Inexistencia del presupuesto de hecho, falta de causa o falsa causa.*
- d) Actos que vulneren la Constitución Nacional o regulen materias reservadas a las leyes.*
- e) Incompetencia manifiesta.*
- f) Inobservancia total y absoluta del procedimiento de concurso público de oposición para el ingreso a la función pública exigido en la Ley.*
- g) Inobservancia total y absoluta de otros procedimientos exigidos en la ley para la emisión de actos administrativos o para la suscripción de contratos colectivos de condiciones de trabajo.*
- h) Error manifiesto de hecho o de derecho, dolo o violencia, en cuanto hubiese determinado el pronunciamiento o desviado el acto de su correcta finalidad.*
- i) Cuando el acto constituya un hecho punible o fuera consecuencia de éste.*

Art. 173.- Otras nulidades.

- 1. Es anulable el acto administrativo, convenio colectivo de condiciones de trabajo o contrato individual de servicios personales que sea irregular, que no esté incurso en las causales de nulidad establecidas en el artículo anterior y sea subsanable sin grave lesión del ordenamiento jurídico.*
- 2. No obstante, el defecto de forma o de procedimiento solo determinará la anulabilidad cuando el acto carezca de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin o dé lugar a la indefensión.*
- 3. La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas solo implicará la anulabilidad del acto cuando*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

así lo imponga la naturaleza del término o plazo.

Art. 174.- Revisión de oficio de los actos nulos.

1. *Los actos administrativos, contratos colectivos e individuales de trabajo que incurren en las causales de nulidad establecidas en el artículo 172 carecen de estabilidad y no pueden válidamente generar derechos subjetivos frente al orden público y a la necesidad de vigencia de la legalidad. Podrán ser declarados nulos por razones de ilegitimidad aun en sede administrativa, previo dictamen de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.*
2. *La Subsecretaría podrá formular opinión de oficio, a petición de las autoridades o por denuncia, sobre situaciones irregulares y solicitar la declaración de nulidad de oficio del acto nulo a las autoridades administrativas emisoras de los actos irregulares o por los superiores jerárquicos.*
3. *Sin perjuicio de la facultad de revisión de oficio, las instituciones públicas podrán solicitar la declaración judicial de nulidad de sus propios actos y contratos por la vía de la acción de lesividad ante la jurisdicción contencioso-administrativa. La acción de lesividad de los actos y contratos nulos es imprescriptible, pudiendo ser interpuesta en cualquier plazo.*

Art. 175.- Revisión de oficio de actos anulables que no generen derechos subjetivos o no afecten intereses legítimos.

Los actos anulables que no generen derechos subjetivos o no afecten intereses legítimos podrán ser revocados en sede administrativa en cualquier momento, en todo o en parte, por la misma autoridad que los dictó, o por el respectivo superior jerárquico.

Art. 176.- Acción de lesividad. Revocación judicial de actos anulables.

1. *Si el acto anulable estuviere firme y consentido y hubiere generado derechos subjetivos a favor del personal que se estén cumpliendo, sólo se podrá impedir su subsistencia y la de los efectos aún pendientes mediante revocación judicial.*
2. *Las instituciones públicas podrán solicitar la revocación judicial de sus propios actos mediante acción de lesividad ante la jurisdicción contencioso-administrativa.*

Art. 177.- Saneamiento del acto anulable.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

1. *El acto administrativo afectado por alguna causal de anulabilidad puede ser saneado mediante:*
 - a) *Ratificación por el órgano superior, cuando el acto hubiere sido emitido con incompetencia en razón de grado y siempre que la avocación, delegación o sustitución fueren procedentes.*
 - b) *Confirmación por el órgano que dictó el acto, subsanando el vicio que lo afecte.*
2. *Los efectos del saneamiento se retrotraerán a la fecha de emisión del acto objeto de ratificación o confirmación*

Art. 178.- Errores materiales.

La máxima autoridad institucional puede corregir en cualquier momento los errores de escritura, de operaciones aritméticas y demás errores notorios del acto administrativo, de oficio o a petición de parte.

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Art. 179.- Situación de funcionarios y contratados de la Secretaría de la Función Pública.

1. *Los funcionarios de carrera de la Secretaría de la Función Pública, y que no se hallen incursos en la situación prevista en el numeral siguiente, pasarán a formar parte del plantel de funcionarios de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, manteniendo todos sus derechos adquiridos.*
2. *Los funcionarios de carrera de la Secretaría de la Función Pública que hasta el momento de la promulgación de la presente ley ocupaban cargos de confianza de conformidad al régimen estatuido en la Ley N° 1626 de 2000 se adecuarán a las reglas, disposiciones y obligaciones que aquellos puesto tienen en la presente ley.*
3. *El personal contratado que se encuentre prestando servicios en la Secretaría de la Función Pública continuará prestando dichos servicios a la Subsecretaría, en los mismos términos y condiciones de su contrato hasta la finalización, rescisión, resolución o expiración del mismo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 180.- Saldos presupuestarios.

Los saldos presupuestarios relativos a programas y subprogramas aprobados por la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal del año, correspondientes a la Secretaría de la Función Pública, pasarán a formar parte del presupuesto inicial de la Subsecretaría de Estado de la Función Pública.

Art. 181.- Cronograma de implementación del Sistema de Directivos Públicos.

- 1. El Sistema de Directivos Públicos comenzará a implementarse en el plazo que se establezca en el Decreto reglamentario de esta ley.*
- 2. Los funcionarios de carrera que ocupan cargos directivos que no sean de confianza podrán continuar ejerciendo estos cargos.*
- 3. Los nuevos concursos bajo las disposiciones de esta ley se irán realizando conforme se vayan generando vacantes en los puestos alcanzados por el sistema.*

Art. 182.- Situación del personal contratado.

- 1. El personal contratado que se encuentre prestando servicios en las instituciones públicas continuará prestando dichos servicios en los mismos términos y condiciones de su contrato hasta la finalización, rescisión, resolución o expiración del mismo.*
- 2. Los nuevos contratos deberán adaptarse al régimen establecido en la presente ley.*

Art. 183.- Conservación de derechos económicos.

La entrada en vigencia de la nueva ley no afectará los salarios del personal que ocupe su cargo regularmente en base a la legislación anterior.

Art. 184.- Planificación inicial.

- 1. A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el Capítulo II del Título II de esta ley, en un plazo no mayor a un (1) año contado desde su promulgación, todas las instituciones públicas deberán evaluar las necesidades reales de recursos humanos en el presente, la proyección a futuro y estimar el costo que ello conlleva.*
- 2. Este cálculo será el punto de partida para la programación de los recursos humanos orientada a una planificación que garantice al mismo tiempo el cumplimiento de los objetivos de las instituciones*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

públicas y la racionalización del gasto.

Art. 185.- Reglamentación.

1. *El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, dictará el Decreto reglamentario de esta ley dentro del plazo de ciento veinte (120) días a partir de su entrada en vigencia.*
2. *La Subsecretaría de Estado de la Función Pública formulará los reglamentos técnicos requeridos una vez dictado el Decreto reglamentario de la ley.*
3. *Los reglamentos vigentes al tiempo de entrada en vigencia de la presente ley, que hayan sido dictados por las instituciones públicas, deberán ser sometidos a un proceso de homologación ante la Subsecretaría de Estado de la Función Pública, a los efectos de adaptarse al nuevo marco legal.*

Art. 186.- Derogaciones.

A partir de la fecha de promulgación de la ley, quedan derogadas las siguientes normas:

- a) *Ley N° 1626 de 2000 “De la Función Pública”;*
- b) *Ley N° 3031 de 2010 “Que modifica el inciso b) del Artículo 14 de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”;*
- c) *Ley N° 3989 de 2010 “Que modifica el inciso f) del Artículo 16 y el Artículo 143 de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”;*
- d) *Ley N° 5766 de 2016 “Que modifica los Artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”;* y
- e) *Todas las disposiciones normativas contrarias a la presente Ley.*

Art. 187.- Fecha de entrada en vigencia de la Ley.

La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación.

Art. 188.- De forma.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

ÍNDICE

Ley N° _____

“DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL”

TÍTULO I

OBJETIVO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. DEFINICIONES

- Art. 1°.- *Objeto.*
- Art. 2°.- *Ámbito de aplicación institucional.*
- Art. 3°.- *Ámbito de aplicación personal.*
- Art. 4°.- *Definiciones.*

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A TODO EL SISTEMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Art. 5°.- *Principios de la Función Pública.*

CAPÍTULO II

PLANIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

- Art. 6°.- *Objetivo.*
- Art. 7°.- *Criterios ordenadores.*
- Art. 8°.- *Aprobación de la planificación.*
- Art. 9°.- *Planificación plurianual.*
- Art. 10.- *Sistema integrado de información.*

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE REMUNERACIONES



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 11.- Principios rectores del Sistema de Remuneraciones.

Art. 12.- Metodología de valoración de puestos.

Art. 13.- Asignación salarial.

Art. 14.- Doble remuneración.

Art. 15.- Designaciones interinas.

Art. 16.- Política de remuneraciones.

CAPÍTULO IV

MARCO INSTITUCIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 17.- Autoridad normativa del Sistema de la Función Pública.

Art. 18.- Atribuciones de las autoridades administrativas de los Poderes Judicial y Legislativo, y los Gobiernos Municipales.

Art. 19.- Atribuciones de los organismos y entidades del Estado que funcionan dentro de la órbita competencial del Poder Ejecutivo.

Art. 20.- Atribuciones de la Banca Central del Estado, las Empresas Públicas y las Entidades Financieras Oficiales.

Art. 21.- Función de las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Art. 22.- Unidad de transparencia e investigación.

Art. 23.- Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay.

CAPÍTULO V

TRANSPARENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 24.- Información pública.

Art. 25.- Sistema de denuncias.

CAPÍTULO VI



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

PROHIBICIONES GENERALES APLICABLES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 26.- *Prohibiciones generales en la Función Pública.*

TÍTULO III

RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I

ALCANCE. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 27.- *Alcance.*

CAPÍTULO II

REQUISITOS E INHABILIDADES PARA SER PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Art. 28.- *Requisitos.*

Art. 29.- *Inhabilidades.*

Art. 30.- *Cambio de la situación presupuestaria del funcionario público.*

CAPÍTULO III

LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL

SECCIÓN I

INGRESO A LA CARRERA

Art. 31.- *Objetivo.*

Art. 32.- *Mecanismos de ingreso.*

Art. 33.- *Objetivo y canales de reclutamiento.*

Art. 34.- *Plazo de ejecución de los concursos públicos de oposición.*

Art. 35.- *Requisitos para concursar.*

Art. 36.- *Igualdad de derechos del hombre y la mujer.*

SECCIÓN II



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

REGÍMENES ESPECIALES

- Art. 37.- Objeto.**
- Art. 38.- Personas con discapacidad.**
- Art. 39.- Personas pertenecientes a los pueblos indígenas.**
- Art. 40.- Forma de incorporación.**
- Art. 41.- Control y monitoreo.**

SECCIÓN III

ESTABILIDAD LABORAL

- Art. 42.- Periodo de prueba.**
- Art. 43.- Periodo de evaluación.**
- Art. 44.- Estabilidad Laboral.**
- Art. 45.- Supresión del puesto o institución pública.**
- Art. 46.- Revocación judicial de la destitución.**

SECCIÓN IV

ALCANCE. ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA

- Art. 47.- Alcance.**
- Art. 48.- Organización del trabajo.**
- Art. 49.- Estructura de cargos.**
- Art. 50.- Ascensos.**
- Art. 51.- Promociones.**
- Art. 52.- Priorización de concursos.**
- Art. 53.- Consecuencias de la progresión en la carrera.**
- Art. 54.- Funcionarios de carrera en puestos directivos, puestos de**



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

autoridad y de confianza.

Art. 55.- *Manuales de cargos, puestos y perfiles.*

SECCIÓN V

TRASLADOS

Art. 56.- *Movilidad Laboral.*

Art. 57.- *Traslado por razones de mejor servicio.*

Art. 58.- *Traslado a otro municipio.*

SECCIÓN VI

TERMINACIÓN DEL VÍNCULO

Art. 59.- *Finalización del vínculo con el servicio civil.*

Art. 60.- *Renuncia y reingreso.*

SECCIÓN VII

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 61.- *Objetivo.*

Art. 62.- *Periodicidad y alcance.*

Art. 63.- *Criterios básicos.*

Art. 64.- *Planificación del desempeño.*

Art. 65.- *Seguimiento del desempeño.*

Art. 66.- *Evaluación del desempeño.*

Art. 67.- *Uso de los resultados de la evaluación del desempeño.*

Art. 68.- *Estímulos no monetarios.*

SECCIÓN VIII

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- Art. 69.-** *Objetivo.*
- Art. 70.-** *Alcance.*
- Art. 71.-** *Fondo Nacional de Capacitación.*
- Art. 72.-** *Detección de necesidades de capacitación.*
- Art. 73.-** *Tipos de capacitación.*
- Art. 74.-** *Plan anual de capacitación.*
- Art. 75.-** *Proveedores de capacitación.*
- Art. 76.-** *Impacto de la capacitación.*

SECCIÓN IX

GESTIÓN DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

- Art. 77.-** *Objetivo.*
- Art. 78.-** *Encuestas y diagnósticos de clima y bienestar laboral.*
- Art. 79.-** *Planes de mejora.*

SECCIÓN X

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- Art. 80.-** *Derechos.*
- Art. 81.-** *Disposiciones regidas por el Código de Trabajo.*
- Art. 82.-** *Permiso especial sin goce de sueldo.*
- Art. 83.-** *Permiso para becas de capacitación.*
- Art. 84.-** *Obligaciones.*
- Art. 85. -** *Justificación médica.*
- Art. 86.-** *Jornada de trabajo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

SECCIÓN XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 87.- Sanciones.*
- Art. 88.- Faltas leves.*
- Art. 89.- Sanciones a faltas leves.*
- Art. 90.- Faltas graves.*
- Art. 91.- Sanciones a faltas graves.*
- Art. 92.- Recurso ante sanciones por faltas leves.*
- Art. 93.- Aplicación de sanciones graves.*
- Art. 94.- Acciones patrimoniales.*

SECCIÓN XII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- Art. 95.- Definición. Reglamentación.*
- Art. 96.- Coordinación. Dirección General de Sumarios Administrativos.*
- Art. 97.- Del Director General de Sumarios Administrativo.*
- Art. 98.- Facultades de la Dirección General de Sumarios Administrativos.*
- Art. 99.- Nombramiento de Jueces Instructores.*
- Art. 100.- Asignación de casos.*
- Art. 101.- Inicio del proceso.*
- Art. 102.- Solicitud de instrucción de sumario administrativo.*
- Art. 103.- Comunicación de instrucción de sumario administrativo.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- Art. 104.-** *Presunción de inocencia.*
- Art. 105.-** *Remisión de los antecedentes del caso.*
- Art. 106.-** *Designación de Juez Instructor.*
- Art. 107.-** *Incumplimiento de plazos. Efectos.*
- Art. 108.-** *Sumarios administrativos a funcionarios públicos de la Dirección General de Sumarios Administrativos.*
- Art. 109.-** *Desplazamientos dentro del territorio.*
- Art. 110.-** *Ausencia del Juez Instructor.*
- Art. 111.-** *Medidas Preventivas.*
- Art. 112.-** *Dictamen del Juez Instructor y resolución.*
- Art. 113.-** *Prórroga.*
- Art. 114.-** *Acción penal.*
- Art. 115.-** *Carácter independiente del sumario administrativo.*
- Art. 116.-** *Sanción administrativa.*
- Art. 117.-** *Extinción de la responsabilidad administrativa.*
- Art. 118.-** *Prescripción de la acción disciplinaria.*
- Art. 119.-** *Prescripción de la sanción disciplinaria.*
- Art. 120.-** *Causales de interrupción de la prescripción de la acción disciplinaria.*
- Art. 121.-** *Multa.*
- Art. 122.-** *De los Trámites Electrónicos.*
- Art. 123.-** *Publicidad de los sumarios.*
- Art. 124.-** *Normas de aplicación supletoria.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 125.- Periodo de transición.

SECCIÓN XIII

SEGURIDAD SOCIAL

Art. 126.- Régimen del seguro social.

Art. 127.- Financiamiento del seguro social.

SECCIÓN XIV

SINDICALIZACIÓN

Art. 128.- Derecho de sindicalización.

Art. 129.- Derecho a huelga.

Art. 130.- Servicios públicos imprescindibles.

Art. 131.- Conflictos colectivos.

SECCIÓN XVI

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 132.- Disposiciones.

Art. 133.- Representación. Dictamen previo. Nulidad.

SECCIÓN XVII

ACCIONES

Art. 134.- Competencia sobre las acciones litigiosas.

Art. 135.- Recurso de reconsideración.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DEL PERSONAL DE CONFIANZA

Art. 136.- Enumeración.

Art. 137.- Nombramiento y remoción.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 138.- *Funcionarios de carrera que ocupan cargos de confianza o de autoridad.*

Art. 139.- *Régimen jurídico.*

CAPÍTULO V

SISTEMA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Art. 140.- *Sistema de Directivos Públicos.*

Art. 141.- *Objetivos.*

Art. 142.- *Rectoría y operación.*

Art. 143.- *Alcance y estructura de puestos del Sistema de Directivos Públicos.*

Art. 144.- *Funciones de los directivos públicos.*

Art. 145.- *Proceso general de reclutamiento y selección.*

Art. 146.- *Concursos de selección.*

Art. 147.- *Criterios e instrumentos para dinamizar los concursos.*

Art. 148.- *Permanencia y egreso.*

Art. 149.- *Funcionarios de carrera que ocupan puestos del Sistema de Directivos Públicos.*

Art. 150.- *Evaluación de desempeño.*

Art. 151.- *Remuneraciones.*

Art. 152.- *Plataforma centralizada de gestión del Sistema de Directivos Públicos.*

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DEL PERSONAL CONTRATADO

Art. 153.- *Contratación temporal de personal.*



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Art. 154.- Selección.

Art. 155.- Reglamentación.

Art. 156.- Régimen jurídico.

CAPÍTULO VII

PASANTÍAS

Art. 157.- Programas de Pasantías.

Art. 158.- Clasificación de los Programas de Pasantías.

Art. 159.- Reclutamiento y selección.

Art. 160.- Modalidades.

Art. 161.- Duración de la vinculación.

Art. 162.- Disponibilidad presupuestaria.

Art. 163.- Régimen jurídico.

Art. 164.- Inhabilidades.

Art. 165.- De la Certificación.

Art. 166.- De la Valoración de las Pasantías.

TÍTULO IV

HERRAMIENTAS PARA ASEGURAR LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY

Art. 167.- Sistema institucional de monitoreo interno y externo.

Art. 168.- Instituciones de monitoreo y control.

Art. 169.- Mecanismos de monitoreo y control externo.

Art. 170.- Investigación de oficio o por denuncia.

Art. 171.- Nulidades.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

- Art. 172.- Causas de nulidad.*
- Art. 173.- Otras nulidades.*
- Art. 174.- Revisión de oficio de los actos nulos.*
- Art. 175.- Revisión de oficio de actos anulables que no generen derechos subjetivos o no afecten intereses legítimos.*
- Art. 176.- Acción de lesividad. Revocación judicial de actos anulables.*
- Art. 177.- Saneamiento del acto anulable.*
- Art. 178.- Errores materiales.*

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

- Art. 179.- Situación de funcionarios y contratados de la Secretaría de la Función Pública.*
- Art. 180.- Saldos presupuestarios.*
- Art. 181.- Cronograma de implementación del Sistema de Directivos Públicos.*
- Art. 182.- Situación del personal contratado.*
- Art. 183.- Conservación de derechos económicos.*
- Art. 184.- Planificación inicial.*
- Art. 185.- Reglamentación.*
- Art. 186.- Derogaciones.*
- Art. 187.- Fecha de entrada en vigencia de la Ley.*
- Art. 188.- De forma.*