



Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública
Resolución SFP N° 382.010

POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 59 DE LA LEY N° 1.626/00 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Asunción, 20 de julio de 2010

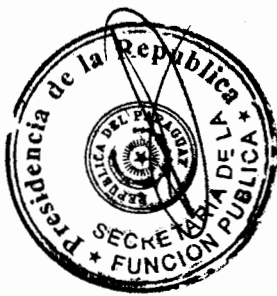
VISTOS: El artículo 91 de la Constitución de la República del Paraguay de 1992 que consagra como derecho fundamental de los trabajadores la jornada ordinaria máxima de 8 horas de trabajo y 48 horas semanales, diurnas, aunque se reconoce la posibilidad de horarios superiores establecidos por ley por motivos especiales o cargas horarias más cortas de acuerdo a la naturaleza del trabajo;

El artículo 59 de la Ley N° 1.626/2000 "De la Función Pública" que establece: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente ley, será de cuarenta horas semanales. Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo diario que se hiciesen para extender el descanso semanal no constituirán trabajo extraordinario";

El Decreto N° 11.783 de 5 de enero de 2001 que fijó el horario de trabajo de lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 horas para los funcionarios públicos, reglamentándose por ésta disposición el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00, sin perjuicio del establecimiento de jornadas diferenciadas y horarios especiales de ingreso y salida que se establecen en otras leyes y reglamentaciones para determinadas categorías y/o regímenes de funcionarios públicos que se establecen atendiendo a las necesidades del servicio que presten y a la naturaleza de la actividad que cumplan.

El Dictamen DGAJ N° 393/2010 de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, y.

CONSIDERANDO: Que, con anterioridad a la vigencia de la Ley de la Función Pública, el Estatuto del Funcionario Público (Ley N° 200/70), no establecía disposición alguna relacionada a la jornada de trabajo efectivo, tan sólo señalaba la obligación del funcionario público, de asistir puntualmente a las oficinas y prestar servicios dentro del horario establecido (art.32 inc. a). Tampoco reconocía el derecho humano del funcionario a la limitación razonable de la jornada ordinaria de trabajo, ni una carga horaria máxima diaria o semanal.





Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública
Resolución SFP N° 388/2.010

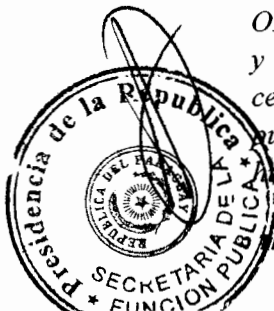
POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 59 DE LA LEY N° 1.626/00 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Que, mediante disposiciones reglamentarias o a través de la práctica administrativa de los diversos Organismos y Entidades del Estado (OEE), se extendió como uso la jornada de trabajo de seis horas diarias y treinta horas semanales, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 1.626/00.

Que, la Secretaría de la Función Pública de la Presidencia de la República ha venido propiciando procesos conciliatorios entre los OEE y los funcionarios públicos para concretar compensaciones salariales y de marcaciones horarias diferenciadas en relación a los funcionarios y funcionarias nombrados con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 1.626/00, en el entendimiento que las modificaciones de las condiciones de trabajo, para aquellos que se incorporaron a la Función Pública bajo el régimen administrativo diferente al establecido posteriormente por la legislación actualmente vigente respecto a la jornada laboral.

Que, en atención a estas consideraciones formuladas, corresponde determinar el horario de trabajo en los OEE que tome en cuenta la necesidad de conciliar el respeto al derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias de los servidores del sector público, por un lado, y la necesidad de asegurar institucionalmente el interés público inherente a la continuidad de la prestación de servicios que demanda la ciudadanía, por otro lado.

Que, la Secretaría de la Función Pública es la entidad con la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de la Ley N° 1.626/00 "De la Función Pública", para lo cual deberá formular la política de recursos humanos del sector, asesorando y supervisando la organización y funcionamiento de la gestión de las personas en los OEE, en base a un esquema institucional de centralización normativa y descentralización operativa, siendo la Secretaría el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional, y las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes de





Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública
Resolución SFP N° 3872.010

POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 59 DE LA LEY N° 1.626/00 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

los organismos o entidades del Estado, las unidades operativas descentralizadas (arts. 93, 96 incs. a y g, 98 y 99 de la Ley N° 1.626/00 De la Función Pública).

Que, corresponde, en ejercicio de estas competencias y deberes legales, la formulación de una política de compensación y conciliación de la jornada de trabajo establecida en concordancia con el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00 para los funcionarios que ya se encontraban trabajando con jornadas inferiores a la actualmente vigente.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales.

LA MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

RESUELVE:

- Art. 1°.-** *Aprobar la Política de conciliación y compensación de la jornada de trabajo establecida en concordancia con el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00 De la Función Pública, que se anexa a la presente Resolución y forma parte de la misma.*
- Art. 2°.-** *Autorizar y disponer la aplicación de esta política a las unidades o direcciones de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas, o equivalentes de los organismos y entidades del Estado que se rigen por la Ley N° 1.626/00 en sus relaciones laborales y administrativas con los funcionarios bajo su dependencia.*
- Art. 3°.-** *Comunicar a quienes corresponda y publicar la presente resolución en la Gaceta Oficial, en el portal de Internet de la Secretaría de la Función Pública (www.sfp.gov.py) y cumplido, archivar.*



Lilian S. Soto B.
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública



Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública

ANEXO A LA RESOLUCIÓN S.F.P. N° 388/10

Política de conciliación y compensación de la jornada de trabajo establecida en concordancia con el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00 De la Función Pública

1. Horario general de la jornada ordinaria de trabajo en la Función Pública

1.1. El horario general de la jornada ordinaria de trabajo para los funcionarios públicos regidos por la Ley N° 1.626/00, es de lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 horas, con las excepciones, delimitaciones y especificaciones que se determinan en la presente política.

1.2. Cada Organismo o Entidad del Estado (OEE) podrá establecer en sus reglamentos internos horarios de ingreso y salida diferentes al horario general, o turnos continuos y/o rotativos, atendiendo a las necesidades del servicio que presten y a la naturaleza de la actividad que cumplan, dentro del límite establecido en el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00, debiendo comunicar dichas disposiciones a la Secretaría de la Función Pública.

1.3. Se exceptúan de estas disposiciones generales a las instituciones que cumplen una función de interés social inmediato y que por la naturaleza del trabajo que realizan no pueden regirse por el horario general establecido en la presente Resolución, por lo que podrán fijar horarios especiales de trabajo, fuera del horario general, inclusive los días sábados y feriados hasta cubrir las cuarenta horas semanales conforme con lo previsto en el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00, atendiendo a las necesidades del servicio que presten y a la naturaleza de la actividad que cumplan. Asimismo, se exceptúan aquellas categorías de funcionarios con estatutos legales propios (docentes, militares, policías, personal médico, paramédico o de enfermería, entre otros) que cuentan con una jornada de trabajo diferente a la Ley N° 1.626/00.

1.4. Cada OEE deberá establecer una jornada de hasta seis horas diarias o treinta y seis horas semanales para aquellos funcionarios que desempeñan labores calificadas como peligrosas o insalubres. La calificación de las funciones como peligrosas o insalubres y la fijación de su horario correspondiente deberá ser dispuesto en un reglamento interno homologado y registrado en la Secretaría de la Función Pública, previo informe de la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

1.5. Las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes de los OEE, deberán formular y establecer la lista de cargos o funciones peligrosas o insalubres correspondientes a su institución, debiendo para el





Presidencia de la Republica
Secretaria de la Función Pública

ANEXO A LA RESOLUCIÓN S.F.P. N° 388/10

efecto gestionar el informe al que se refiere en el ítem 1.4., antes de su remisión a la Secretaría de la Función Pública para su homologación y registro.

- 1.6. Las Municipalidades y Gobernaciones deberán establecer en sus respectivos Reglamentos Internos la jornada ordinaria de trabajo y los horarios de ingreso y de salida de sus funcionarios, en el marco de su autonomía constitucional y de conformidad con sus respectivas leyes orgánicas, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria para el pago de remuneraciones y el interés público comprometido en los servicios que prestan a la ciudadanía.

2. Sujetos obligados al cumplimiento del horario general

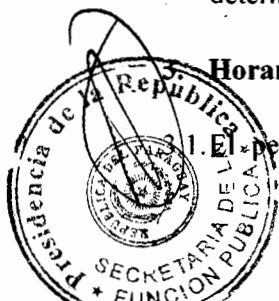
2.1. Están obligados a cumplir el horario general las siguientes categorías de funcionarios:

- a) Funcionarios públicos que hubiesen sido nombrados con posterioridad al 29 de diciembre de 2000, en todas las circunstancias.
- b) Funcionarios públicos nombrados, trasladados o comisionados en OEE creados con posterioridad a la vigencia de la Ley N° 1.626/00, sin excepciones.
- c) Funcionarios públicos que se encuentren en cargos o funciones de confianza, según las disposiciones normativas que así lo definan.
- d) Funcionarios públicos permanentes que han sido incorporados a la Administración Pública por concurso público de oposición o han sido promovidos en su institución por concurso de oposición.
- e) Funcionarios públicos que se encuentren en cargos desde Jefaturas de Departamentos y personal superior, sean Direcciones o Direcciones Generales, o que reciban alguna bonificación por responsabilidad en el cargo, sin excepciones.
- f) Funcionarios públicos que hubiesen sido nombrados bajo la vigencia de la Ley N° 200/70, pero que con posterioridad al 29 de diciembre de 2000 se hayan beneficiado de una promoción (ascenso de categoría en la escala de la jerarquía institucional), de un traslado definitivo o de una comisión de acuerdo a la Ley N° 1.626/00.

2.2. Esta enumeración de categorías no es taxativa. En casos específicos no tipificados en esta clasificación, los OEE deberán solicitar a la Secretaría de la Función Pública –a través de su Dirección General de Asuntos Jurídicos- dictamen a los efectos de la determinación de la jornada que deberán cumplir.

Horario del personal contratado y del personal del servicio auxiliar

1. El personal contratado y el personal del servicio auxiliar se rigen por el horario





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

ANEXO A LA RESOLUCIÓN S.F.P. N° 388/10

establecido en el contrato respectivo o, en su defecto, por el horario general de la jornada ordinaria de trabajo establecido en el reglamento interno del OEE correspondiente, de conformidad con el artículo 59 de la Ley N° 1.626/00.

4. Mecanismos de compensación y conciliación

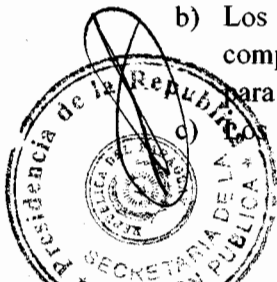
4.1. Para aquellos funcionarios públicos que hubiesen sido nombrados bajo la vigencia de la Ley N° 200/70 (mediante un acto administrativo anterior al 29 de diciembre de 2000) y que no se encuentren comprendidos en alguna de las circunstancias establecidas en el numeral 2 de esta reglamentación, se establecerán las medidas de compensación y conciliación de la jornada señaladas en esta sección.

4.2. Como primera medida la Secretaría de la Función Pública recomienda la **compensación** salarial. En tal sentido, los OEE que se rigen por la Ley N° 1.626/00 en sus relaciones con los funcionarios bajo su dependencia podrán disponer compensaciones para pasar a la jornada de ocho horas a aquellos funcionarios públicos de su Anexo de Personal que se encuentren regidos por el horario establecido en el numeral 4.1. Estas compensaciones deberán establecerse mediante una recategorización salarial, sin concurso, que conlleve la compensación proporcional a las dos horas de aumento de la carga horaria, equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del sueldo correspondiente a la categoría del funcionario beneficiado (Objeto del Gasto 111).

La compensación deberá establecerse dentro de un límite de equidad compensatoria, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria de la entidad para el ejercicio fiscal y las prioridades de gestión de los recursos humanos de la institución.

4.3. Las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes determinarán al inicio de cada ejercicio fiscal la nómina de funcionarios del Anexo de Personal de la institución que serán beneficiados con la compensación salarial por el aumento de la jornada de trabajo, la cual deberá ser comunicada a la Secretaría de la Función Pública. Para la selección de personas que se beneficiarán con la compensación salarial se deberán observar los siguientes criterios:

- a) Los funcionarios no deberán registrar sanciones disciplinarias o antecedentes de mal desempeño de sus funciones;
- b) Los funcionarios deberán tener una antigüedad mínima de diez años, pero no estar comprendidos dentro del grupo de funcionarios a quienes les falte dos años o menos para alcanzar la jubilación ordinaria;
- c) Los funcionarios deberán aprobar una evaluación de desempeño aplicada por la





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

ANEXO A LA RESOLUCIÓN S.F.P. N°388 /10

oficina de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas o equivalente; cuyos instrumentos deberán estar homologados previamente por la Secretaría de la Función Pública.

- d) Los funcionarios no deberán tener presentadas acciones de inconstitucionalidad pendientes o con medidas cautelares de suspensión temporal en contra de la Ley N° 1.626/00 y de la Ley N° 700/95, en particular con acciones dirigidas en contra los artículos 15, 17, 21, 35, 59, 57 al 85 y 93 al 102 de la Ley N° 1.626/00. Este requisito se podrá obviar si el funcionario desistió de la acción de inconstitucionalidad planteada o la decisión judicial definitiva le fue desfavorable;
- e) La selección de personas priorizará aquellos cargos o funciones que mayor relevancia guarden con el cumplimiento de los objetivos misionales del OEE respectivo.

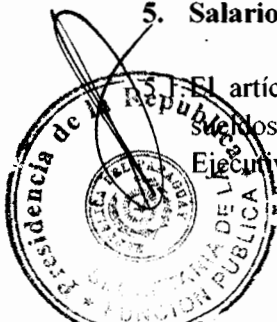
4.4. Se recomienda a las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes a solicitar asesoría técnica a la Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección General de Desarrollo y Gestión del Cambio Institucional para la determinación de la nómina de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.3.

4.5. Para quienes no sea factible la compensación salarial, se recomienda la **conciliación** del horario de trabajo. A tal efecto, se mantendrá la jornada laboral de treinta horas semanales respecto de esta categoría específica de funcionarios, hasta tanto se generen las condiciones necesarias para concretar la compensación salarial. Las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes de los OEE que se rigen por la Ley N° 1.626/00 en sus relaciones con los funcionarios bajo su dependencia adoptarán las medidas pertinentes para la generalización en sus respectivos reglamentos internos de los horarios diferenciados establecidos en la presente Resolución.

4.6. Se recomienda a las oficinas de recursos humanos, gestión y desarrollo de las personas u otras equivalentes hacer público y operativo el establecimiento de la jornada de trabajo y los horarios general y diferenciado de ingreso y salida a través de circulares internas que se fundamenten directamente en esta Resolución, hasta tanto cuenten con Reglamentos Internos homologados y registrados.

5. Salario mínimo legal y jornada ordinaria de trabajo

El artículo 36 de la Ley N° 1.626/00 establece imperativamente que "no se fijarán los sueldos proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal establecido por el Poder Ejecutivo para actividades diversas no especificadas de los trabajadores del sector



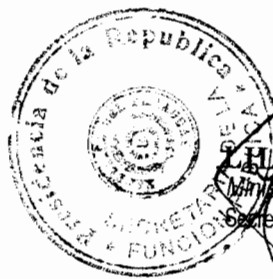


*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

ANEXO A LA RESOLUCIÓN S.F.P. N°388 /10

privado". En concordancia con la jornada de trabajo establecida en el artículo 59 de la misma ley, se recuerda que **no es factible presupuestar o fijar remuneraciones que sean inferiores al salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas de los trabajadores del sector privado proporcional a las cuarenta horas semanales de trabajo. En caso de que el Anexo del Personal vigente de un OEE aún tenga salarios inferiores al mínimo, podrán utilizar el objeto del gasto 199 "Otros servicios personales" para lograr la compensación salarial respectiva.**

- 5.2. Se recomienda que cada OEE realice los ajustes correspondientes a fin de nivelar los sueldos de funcionarios públicos que ganen menos del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas, hasta alcanzar el mínimo vigente proporcional. Atendiendo a la naturaleza irrenunciable de los derechos fundamentales del trabajo, la nivelación de los salarios es una obligación ineludible y perentoria en relación a aquellos funcionarios que se encuentran obligados a cumplir la jornada ordinaria de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales.
- 5.3. La Secretaría de la Función Pública, a través de su Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión habilitará un canal de denuncia para que funcionarios y personal contratado, sindicatos del sector público y la ciudadanía en general accedan a denunciar violaciones al artículo 36 de la Ley N° 1.626/00.
- 5.4. Se recuerda que la Secretaría de la Función Pública no homologará ningún concurso público de oposición o concurso de méritos y aptitudes para cargos permanentes o contratados, en los que se establezcan remuneraciones inferiores al salario mínimo legal vigente.



HILDA S. SOTO B.
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública