

Funcionarios Públicos: legalidad y legitimidad de la jornada de trabajo de 40 horas semanales.

COMENTARIOS A LA LEY Nº 4003 QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 59º DE LA LEY 1626/2000 “**DE LA FUNCION PÚBLICA**” POR MEDIO DEL CUAL SE DISMINUYE LA JORNADA DE TRABAJO A 30 HORAS SEMANALES.

Por

Abogado Fernando HEISECKE Gómez Núñez, Socio de GHP Abogados.

A los efectos de entrar en el tema y de manera a analizar la modificación planteada por el Congreso Nacional, a continuación paso a detallar los antecedentes del caso:

- a) En diciembre del año 2000 (hace prácticamente 10 años) fue sancionada, promulgada y publicada la Ley 1626/2000 “*DE LA FUNCIÓN PÚBLICA*”.
- b) La Ley de la Función Pública regula la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal de confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Administración Central (*los organismos que componen el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, sus reparticiones y dependencias*), en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado.¹
- c) Con la promulgación de la Ley 1626/2000 ha sido derogada la Ley Nº 200/1970², los artículos 2º inc. d) y 412 del Código del Trabajo³ y todas las normas que se opongan a la Ley 1626/2000.
- d) La discusión se centra en la aplicación del artículo 59º de la Ley 1626/2000 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 constituirá trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias u ocho horas semanales y sólo podrá ser autorizado por escrito y en cada*

¹ Ley 1626/2000, Artículo 1º.

² Ley 200/70 “Que establecía el estatuto del funcionario público”.

³ Ley 213/93, Artículo 2º: *“Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código: ...d) Los trabajadores de las empresas del Estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadoras de servicios. Los demás trabajadores del Estado, sean de la Administración Central, de las Municipalidades o Departamentos, serán regidos por ley especial”*. Artículo 412: *“El derecho de asociación en sindicatos de los trabajadores del sector público, salvo las excepciones constitucionales previstas, se regirá por el Libro III, Título I, Capítulos I, II, III, IV, V, VI y el Título Cuarto, Capítulo I del mismo Libro de este Código, hasta tanto una ley especial regule la materia”*.

caso por el superior jerárquico de la sección, departamento o dirección de la repartición pública en que se necesitase”.

- e) Los motivos principales para la reducción de la jornada del proyectista de la Ley N° 4.003, Lic. Justo Pastor Cárdenas⁴, fueron los siguientes: 1) En virtud al derecho adquirido del sector público en cuanto a las seis horas de trabajo obligatorias en base al Decreto N° 4.294 de fecha 2 de enero de 1990, mediante el cual se estableció el horario de trabajo de 07:00 a 13:00 horas para los empleados públicos de la ciudad de Asunción, alegando también la prohibición de retroactividad de la Ley; y 2) En base a la reducción solicitada se busca una remuneración justa y acorde a las horas trabajadas por los funcionarios públicos, debiendo percibir a partir de las seis horas una remuneración extraordinaria a los efectos de mejorar sus ingresos.
- f) La Ley 4003/2010 “QUE MODIFICA EL ARTICULO 59 DE LA LEY 1626/00 DE LA FUNCION PUBLICA” fue objetada totalmente por el Presidente de la República por medio del Decreto N° 4.484 de fecha 03 de Junio de 2010.

Habiendo planteado la cuestión, paso a realizar un breve análisis de los motivos que llevaron al proyectista a proponer la reducción de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, a los efectos de poder determinar si los mismos se ajustan a las disposiciones legales referentes a la materia.

En este punto analizaremos el alcance de las disposiciones legales previas a la vigencia de la Ley 1626/2000. Por un lado tenemos la Ley 200/1970 (Del Estatuto del Funcionario Público), disposición legal que nada establecía respecto de la limitación a la jornada de trabajo, tampoco disponía una carga horaria máxima diaria ni semanal. La Ley 200 simplemente establecía la obligación del funcionario a asistir puntualmente a las oficinas y prestar sus servicios dentro del horario establecido (Art. 32 inc. a)⁵.

Por otro lado se encuentra el Decreto N° 4.294 de fecha 2 de enero de 1990 por medio del cual el Poder Ejecutivo dispuso el horario de trabajo de 07:00 a 13:00 horas para los funcionarios públicos de la ciudad de Asunción.

Siguiendo el orden, con posterioridad a la Ley 200 y al decreto N° 4.294, el 20 de junio de 1992 fue promulgada la Constitución Nacional que en su artículo 91 consagra como derecho fundamental que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales, reconociendo jornadas laborales con cargas horarias menores para casos especiales conforme a la naturaleza del trabajo.⁶

⁴ Diputado Nacional periodo 2008/2013 por Capital por la ANR (Partido Colorado).

⁵ **Artículo 32º.** - Son obligaciones de los funcionarios:

a) Asistir puntualmente a las oficinas y prestar servicios, con diligencias y respeto dentro del horario establecido, y en horas extraordinarias eventualmente, si así lo exigiere las necesidades de la Institución...

⁶ Art. 91. De las jornadas de trabajo y descanso. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos

Finalmente, en el año 1993 se promulgó la Ley 213/93 “CODIGO DEL TRABAJO” (que fuera modificada posteriormente por Ley Nº 496/95), código que adecua la jornada laboral a la disposición constitucional mencionada en el párrafo precedente estableciendo que la jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o 42 horas semanales cuando el trabajo sea nocturno. Así también el código prevé la posibilidad de jornadas mixtas y la jornada de seis horas por día o treinta y seis horas semanales para trabajos insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores.⁷

En este orden de ideas y en atención a la supremacía de la Constitución⁸, no cabe dudas que el Estado está obligado a garantizar el cumplimiento de la jornada de trabajo prevista en la Constitución, no pudiendo establecerse, tanto para el sector público como para el privado, jornadas de trabajo superiores a las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Esta garantía implica la obligación de respetar la limitación prevista en la ley suprema, pero nada impide a que las disposiciones legales que se vayan dictando se adecuen a la misma, respetando el precepto constitucional.

Por otro lado, en este punto expongo lo manifestado por el titular de la Asociación de Abogados Laboralistas, Jorge Darío Cristaldo Montaner, quien ha manifestado que los argumentos relacionados al derecho adquirido alegado carece de sustento legal, puesto que *“La doctrina del derecho adquirido, según la cual el Estado no puede introducir cambios en las condiciones laborales de los funcionarios públicos, es jurídicamente irrazonable e insostenible, porque le impide al Estado adecuar su política de personal a las circunstancias cambiantes, colocándolo en un chaleco de fuerza administrativo”*⁹.

El Prof. Dr. Cristaldo Montaner, sostiene que la relación jurídica de los funcionarios públicos en nuestro país se rige por el derecho administrativo, rama del derecho público, y no por el derecho laboral, conforme lo dispone el artículo 2º in fine del Código del Trabajo¹⁰, haciendo referencia a la Ley 1626 de la FUNCION PUBLICA. También menciona que contra el artículo 59º se han presentado varias acciones de inconstitucionalidad por parte de funcionarios públicos, pretendiendo bajar las horas de trabajo en base al derecho adquirido alegado conforme a lo dispuesto en el Decreto Nº 4.294/90 mencionado, que establecía las 30 horas laborales semanales (6 horas al día), pero sin embargo en ningún caso la Corte Suprema declaró la ilegalidad del artículo 59, alegando el

especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

⁷ Libro Segundo, Título I, De la Duración Máxima de las Jornadas (Arts. 193 al 211 del Código de Trabajo).

⁸ Artículo 137: “La ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación enunciado”.

⁹ www.abc.com.py/abc/nota/135355-Jornada-de-6-horas-siempre-fue-ilegal,-indica-conocido-laboralista

¹⁰ “Los trabajadores del Estado, sean de la Administración Central, de las Municipalidades o Departamentos, serán regidos por ley especial”

especialista que *“Una norma legal se impone y prevalece sobre la establecida en un decreto del Poder Ejecutivo”*, siendo de inferior jerarquía el Decreto con relación a la Ley 1626 dictada por el Congreso.

Ampliando lo mencionado por el Prof. Dr. Cristaldo Montaner, a continuación presento un fallo de la Sala Constitucional que en el Acuerdo y Sentencia N° 1.186/08¹¹ relacionado a una acción de inconstitucionalidad promovida contra los Artículos 50 y 59 de la Ley N° 1626/2000, haciendo en el presente comentario mención sólo a lo dispuesto con relación al Art. 59 objeto de la modificación planteada por el Congreso. En el análisis de la cuestión, los accionantes *“... piden que esta Corte se expida en relación al art. 59 que determina "La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente Ley, será de 40 hs. semanales. Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo diario que se hiciesen para extender el descanso semanal no constituirán trabajo extraordinario...". Sustentan que en el caso de los funcionarios de la CONATEL, implicaría una hora más de trabajo diario, que significarían cinco horas semanales más, equivalente a veinte horas mensuales adicionales, sin que por ellas se les abone el importe de las horas excedentes trabajadas”*.

Al respecto, el preopinante de la Sala Dr. José V. Altamirano Aquino, expuso: *“3. En estas condiciones es preciso examinar algunas cuestiones fundamentales. Por un lado, no se olvide que las leyes siempre pueden y casi siempre es así; modificar, ampliar, reducir o eliminar las disposiciones en ellas contenidas. Los legisladores receptan las inquietudes que se generan en la sociedad y responden a ellas con nuevas disposiciones normativas. Por el otro, obviamente, se debe considerar que no pueden producir efectos más que para el futuro (principio de irretroactividad). Pero es imposible, invocar la circunstancia o hecho variado, para sostener su invariabilidad. La esencia de las nuevas leyes es que con ellas se cambian, se modifican, se eliminan, o crean nuevas modalidades de regular una nueva figura jurídica, como sucede en el caso en estudio, con respecto a las vacaciones y a la jornada ordinaria de trabajo efectivo. Se puede invocar "el derecho adquirido" ante las nuevas leyes, pero solo y exclusivamente para hacer respetar los derechos adquiridos y no los que quedarán sin consumarse, es decir sin pasar al haber del titular y permanecieran en expectativa”*.

Finalmente el preopinante manifestó: *“Con relación al art. 59 y a la determinación que "La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente Ley; será de 40 hs. semanales..."*, la misma tampoco deviene en una disposición inconstitucional, pues es la misma Carta Magna la que establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 8 hs. y 48 hs. semanales diurnas (art. 91), con lo que la determinación horaria establecida en la Ley 1626/00 está ajustada a derecho, pues se encuadra dentro de las posibilidades que la Ley Suprema le permite. La exigencia de la nueva disposición, al aumentar el tiempo de trabajo efectivo que venían prestando los accionantes, claramente no constituyen horas extraordinarias, pues no exceden el máximo previsto en la Ley (art. 194 del CT, 91 de la CN)”.

Los demás integrantes de la Sala se adhirieron al voto del preopinante en lo que hace al Artículo 59 y la presente acción fue rechazada conforme a los argumentos transcritos.

¹¹<http://www.laleyonline.com.py/maf/app/document?rs=&vr=&src=search&docguid=iBEF692202D252FE87C8F442AB6085D84&spos=&epos=8&td=&bctocguid=&bchistory=&ststate=&linktype=ref&page=0&snippets=true&srguid=ia744800e00000129a9f5c5398e420bf4&crumb-action=append&context=5>

También en este punto considero oportuno hacer mención a la opinión emitida por el Abog. Hugo Valiente¹², en relación a la prohibición de la retroactividad de la ley vs las 8 horas establecidas en la Ley 1626/2000; y el análisis realizado del Art. 59 de la Ley N° 1626/2000 a la luz de la doctrina del ius variandi legítimo de las condiciones de trabajo.

Conforme a la opinión mencionada, la aplicación de la jornada de 8 horas correspondiente a una carga semanal de 40 horas establecida en la Ley 1626/2000 y su reglamentación (Decreto N° 11.783 del 5 de enero de 2001¹³) no tiene ni puede tener efecto retroactivo, pues no afecta las jornadas laborales consumadas bajo la vigencia de la ley 200/70 anterior. Es decir, la Ley N° 1626/2000 entró en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial, el viernes 29/12/2000, derogando de manera expresa la Ley N° 200/70, y dado el carácter de orden público de la Ley, la entrada en vigencia produjo un efecto inmediato al régimen de trabajo de quienes se encontraban en la función pública y pasaron a regir su relación en base a la Ley 1626/2000. Es decir, la vigencia de la jornada laboral prevista en el Art. 59° tuvo inicio el primer día hábil siguiente a la reglamentación (8 de enero de 2001), y es así que la nueva jornada laboral no tuvo efecto sobre las jornadas de trabajo vencidas con anterioridad a su entrada en vigencia, con lo cual la conclusión arribada es que la aplicación de la jornada laboral prevista en el Art. 59° a partir de su reglamentación no constituye una indebida aplicación retroactiva de la ley, y por ende no existe violación a la disposición prevista en el Art. 14 de la Constitución Nacional que dispone la irretroactividad de la ley.

Por otro lado, en la opinión emitida por el Director Jurídico realiza un análisis de la aplicación del Art. 59° de la Ley 1626/2000 a la luz de la doctrina del ius variandi legítimo de las condiciones de trabajo, manifestando que: *“En la regulación de las relaciones laborales de los funcionarios públicos con el Estado no cabe hablar de “derechos adquiridos” sino de condiciones de trabajo. Las normas al respecto regulan los sistemas de responsabilidades y derechos en el contexto de la configuración de las condiciones de trabajo del sector. Estas condiciones pueden variar, sin que por ello se afecte un derecho del funcionario. Existen condiciones que es menester que varíen por el transcurso del tiempo, y otras que son del dominio exclusivo del empleador, en este caso del organismo o entidad del Estado que nombra o contrata, como parte responsable de la organización y dirección del trabajo. A este*

¹² Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública. Dictamen DGAJ N° 393/10 (Sobre las 8 horas).

¹³ **Artículo 1.-** Establecer como horario de trabajo para los funcionarios de los organismos e instituciones dependientes del Poder Ejecutivo, los días lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 horas, dando cumplimiento a la Ley 1626 de la FUNCIÓN PÚBLICA.

Artículo 2.- Las dependencias del Poder Ejecutivo podrán fijar horas extraordinarias de trabajo acorde a la naturaleza de las mismas en las condiciones previstas en el Artículo 59 de la Ley N° 1626/2000.

Artículo 3.- Las instituciones que cumplen una función de interés social inmediato y que por la naturaleza del trabajo que realizan no puede regirse por el horario general establecido en el presente decreto 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 primera parte de la citada ley incluidas las horas extraordinarias, atendiendo a las necesidades del servicio que presten y a la naturaleza de la actividad que cumplan.

dominio de autonomía en la organización del trabajo y de sus condiciones la doctrina denomina *ius variandi*”.

“El ius variandi es la potestad exclusiva del empleador de modificar de forma unilateral las condiciones en las que se ha venido desarrollando la relación laboral. Pero para que pueda ejercerse esta facultad el empleador debe fundamentar el cambio en la existencia de una justa necesidad del trabajo o del servicio. En el derecho administrativo que regula las relaciones laborales del funcionariado, el Estado tiene la facultad de variar unilateralmente dentro de ciertos límites las condiciones generalmente establecidas. Las relaciones del empleo público, por su naturaleza continuada imponen necesariamente ajustes que sean requeridos por la variación de la realidad y el correr del tiempo”.

“Pero el ius variandi no puede ejercerse sobre los elementos esenciales del vínculo contractual de trabajo. Existen límites que buscan proteger al trabajador, con el fin de evitar que sufra un menoscabo o perjuicio patrimonial o moral. La doctrina y la jurisprudencia comparada han identificado como elementos fuera del ius variandi a la remuneración y a la duración de la jornada de trabajo. Estos aspectos deben quedar particularmente indemnes en cualquier variación de las condiciones de trabajo. Una modificación que afecte alguno de estos elementos esenciales de trabajo en perjuicio del trabajador es calificado de ius variandi abusivo”.

En atención a lo mencionado, la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública sostiene en su opinión que la modificación de la jornada laboral de ocho horas podría resultar abusiva respecto de determinadas categorías de servidores del Estado que habían sido nombrados en sus cargos bajo la vigencia de la Ley 200/70 anterior.

Analizando las categorías de funcionarios de forma particular, de la opinión legal surge que:

- a) *Funcionarios y funcionarias públicos nombrados bajo la vigencia de la Ley N° 1.626/00:* Los funcionarios nombrados con posterioridad a la vigencia de la Ley se rigen sin excepción por la jornada establecida en el artículo 59, sin perjuicio de los horarios especiales de trabajo y las excepciones previstas para las instituciones que cumplen una función de interés social inmediato y que en atención a la naturaleza del trabajo que realizan no pueden regirse por el horario general.
- b) *Personal contratado y del servicio auxiliar:* Estos trabajadores se rigen por lo que disponga el contrato respectivo y supletoriamente por lo dispuestos en el Art. 59 de la Ley 1.626/00, sin excepción alguna, ya que en lo que respecta al personal contratado se rige por el régimen de naturaleza civil, y el personal del servicio auxiliar está sujeto al régimen laboral privado de naturaleza no continua debido a la necesidad de su renovación anual al inicio de cada ejercicio fiscal.
- c) *Personal en cargos y funciones de confianza:* Este tipo de personal no tiene limitación estricta a la jornada de trabajo prevista en la Ley por pertenecer a cargos sujetos a la libre disposición de la máxima autoridad de cada organismo, y cuentan con remuneraciones adicionales que compensan dicha situación.
- d) *Funcionarios y funcionarias públicos nombrados bajo la vigencia de la Ley N° 200/70:* Conforme a la opinión estos funcionarios se rigen por la jornada laboral de seis horas diarias

y treinta horas semanales, sin perjuicio de los horarios especiales que se encontraban vigentes al momento de la promulgación de la nueva Ley 1.626/00.

- e) *Funcionarios y funcionarias públicos nombrados bajo la vigencia de la Ley Nº 200/70, pero que hayan recibido una promoción:* Los funcionarios que hayan recibido una promoción bajo la vigencia de la Ley 1626/00 se rigen sin excepción por la jornada establecida en el Art. 59, ya que en esta categoría de funcionarios ha existido una variación de las condiciones de trabajo que compensa de manera equitativa la modificación de la jornada prevista desde la vigencia de la nueva Ley.
- f) *Funcionarios y funcionarias en comisión o traslado:* Los funcionarios públicos comisionados nombrados bajo la vigencia de la Ley 200/70 o que sean trasladados bajo la vigencia de la nueva Ley 1.626/00 se rigen sin excepción por la jornada establecida en el Art. 59, ya que en esta categoría de funcionarios también existe una variación de las condiciones de trabajo que compensa de manera equitativa la variación de la jornada operada por la modificación de la Ley.

Conforme a lo expresado en el dictamen, y analizando caso por caso, tampoco cabe dudas que la modificación de la jornada planteada por la Ley con relación a los funcionarios públicos nombrados durante la vigencia de la Ley 200/70 podría ser considerado una modificación abusiva en base a lo establecido en la doctrina del *ius variandi* mencionada.

Es decir, en lo que respecta al primer motivo alegado por el proyectista, de conformidad a los comentarios mencionados precedentemente en base a las disposiciones legales pertinentes en la materia, las manifestaciones del especialista y la opinión de la propia SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, a mi parecer bajo ningún punto de vista la aplicación de la jornada laboral de 40 horas semanales prevista en el Art. 59º de la Ley 1626/2000 puede ser atacada de ilegal. Los argumentos alegados por el proyectista respecto al supuesto derecho adquirido y a la violación de la prohibición de la irretroactividad de la Ley prevista en la Constitución Nacional, no tienen cabida legal, y por ende es totalmente legítimo que el Estado por medio de la Ley 1626/2000 adecue la jornada de trabajo dentro de los límites previstos en la Constitución Nacional.

No obstante, esto no implica que la modificación no pueda afectar de manera negativa a los funcionarios nombrados durante la vigencia de la Ley 200/70 anterior, con lo cual considero que la solución del problema no va por la disminución de la jornada, sino más bien la solución va por la correcta aplicación de la norma, debiendo adecuarse las instituciones del Estado a los efectos de conciliar la diferencia para los funcionarios que a la fecha se consideren afectados por la medida.

Ahora bien, ante la modificación planteada cabe preguntarnos si la disminución tendría algún efecto práctico en la actualidad debido al transcurso de casi diez años desde la vigencia de la Ley 1626/2000. Qué pasaría con los funcionarios nombrados desde la vigencia de la nueva Ley? Cabría en ese caso una disminución de las remuneraciones debido a la disminución de la jornada? Por qué los funcionarios que perciben remuneraciones acordes a la jornada laboral prevista en el Art. 59º de la Ley 1626/2000 deberían ser beneficiados por la modificación? Obviamente el planteamiento no resiste ninguna lógica, menos aún considerando la baja calidad de los servicios prestados por los servidores públicos, que lastimosamente en su mayoría no cumplen de manera eficiente sus servicios.

Por otro lado, en lo que respecta al segundo argumento alegado por el proyectista, la búsqueda de una remuneración justa y acorde a las horas trabajadas, a mi criterio este argumento tampoco tiene sustento lógico ni práctico. Hasta parecería contradictorio lo planteado por el proyectista, obtener mayores beneficios sobre la base de menos horas de trabajo.

Finalmente considero que el sector público debe adecuarse a las disposición relacionada a la jornada de 40 horas de trabajo semanales, exigiendo a las autoridades el equilibrio de la jornada/salario para aquellos casos donde la implementación del Art. 59º de la Ley 1626/2000 no haya sido equilibrada hasta la fecha, revalorizando la función pública mediante una mejor retribución sobre la base de una jornada de trabajo ajustada a los nuevos tiempos. *“Lo que como sector público se debe hacer es tener la credibilidad de la ciudadanía, para que se pueda revalorizar lo que hace a la función pública. No le hace ningún favor a esta revalorización que el empleado público tenga que trabajar menos que el empleado privado”*, palabras de Lilian Soto¹⁴.

Por tanto, el planteamiento de la disminución de la jornada implica sin lugar a dudas un retroceso en el proceso de revalorización de la carrera de la función pública, ya que la jornada de 30 horas semanales a la fecha no tiene cabida en nuestro sistema actual. Los Congresistas por ende deberían redoblar sus esfuerzos y tiempo a los efectos de crear nuevas Leyes que establezcan los mecanismos necesarios para equilibrar la situación de los funcionarios que a la fecha no hayan obtenido una compensación con respecto a la jornada prevista en el Art. 59 de la Ley 1626/2000.

¹⁴ Ministra de la Secretaría de la Función Pública.