

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

ANALISIS CRITICOS Y JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

CIRO ANTONIO HERRERA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE DOCTOR EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

MARZO DE 1974

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

246.00
565a
1974
F. I. C. S.

063413



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Juan Allwood Paredes

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbún.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Luis Domínguez Parada

SECRETARIO

Dr. Pedro Francisco Vanegas Cabañas.-

JURADOS EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

Presidente : Dr. Aristides Augusto Larín
1er. Vocal : Dr. Oscar Quinteros Orellana
2° . Vocal : Dr. Mauricio Alfredo Clará

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

Presidente : Dr. Mauricio Guzmán
1er. Vocal : Dr. Luis Domínguez Parada
2° . Vocal : Dr. Roberto Alvergúe Vides

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

Presidente : Dr. Francisco Vega Gómez h.
1er. Vocal : Dr. Fernando Castillo
2° . Vocal : Dr. Mauricio Roberto Calderón

ASESOR DE TESIS

Dr. Jorge Alberto Gómez Arias

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

Presidente : Dr. Roberto Oliva
1er. Vocal : Dr. Carlos Rodolfo Meyer García
2° . Vocal : Dr. Carlos Ferrufino.-



PALABRAS PRELIMINARES

Antes de dar principio al desarrollo de este trabajo, es mi deseo explicar las razones que me han movido a escoger para mi tesis doctoral el tema Análisis Crítico y Jurisprudencia de la Ley de Servicio Civil; y debo manifestar con mucha satisfacción que lo he tomado con el único fin de colaborar en algo con los empleados públicos, los cuales han sido mis compañeros por muchos años, y a menudo hemos discutido la urgente necesidad que existe dentro del conglomerado de los servidores del Estado, de un mejor sistema legal que reglamente y garantice la estabilidad en el empleo y proporcione mejores prestaciones sociales.

A pesar del vigoroso esfuerzo que se ha hecho para mejorar esta situación no ha sido posible alcanzar en grado suficiente ninguna de las condiciones dichas. El promedio de vida y las rentas de la familia son inferiores a los grados más modestos de lo que es posible y se ha podido realizar en lo que va de este siglo; así tenemos que hasta hace años ni siquiera se pensaba en el empleado público como un elemento necesariamente útil para la vida del país, habiéndose extendido una mirada de reconocimiento hacia él, por fin, en lo que va del año de mil novecientos cincuenta a esta parte, con algunas altas y bajas; pues los gobernantes por su parte, siempre dieron muestras de debilidad y de estar asentados sobre simientos poco sólidos. Ahora, sin temor a equivocarme creo que la luz brilla en el horizonte y es el momen

to de dictar nuevas leyes, con grandes reformas sociales y de alcanzar una ley más justa para el empleado público y municipal.-

Si bien es cierto que el gobierno enfrenta en la actualidad muchos problemas internos, también es cierto que cada uno de ellos reclama y exige una pronta solución; y uno de éstos quizá el que se agudiza más, es el de los empleados públicos, que han llegado a constituir una población muy extensa, y requiere de hospitales, de mejores salarios y sobre todo, de una ley que los proteja, para no ser víctimas de las hordas politiqueras; es decir que se cumpla con el mandato constitucional que dice: "Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada".

Considerando las situaciones planteadas, todos los funcionarios, empleados y demás ciudadanos concientes debemos convenir que hay necesidad de mejorar las condiciones de la familia servidora del Estado, para garantizar a la comunidad entera en sus servicios, para **construir una patria mejor**; por tanto considero que todas estas cosas nos son necesarias para mejorar las condiciones de vida del pueblo en general y que requieren la acción conjunta del gobierno y de los individuos, es decir, de las agrupaciones oficiales y no oficiales, para poder garantizar al empleado público; y además debe de tomarse en cuenta que cuando la acción del gobierno es directa, presupone un go-

bierno organizado, preparado para llevar adelante programas de servicio público que beneficien a la colectividad, y eso es lo que debemos de exigir. Pero por su parte los particulares pueden y deben desempeñar un mejor papel en el mejoramiento de la nación; pero para obtener todo eso, también es necesario - comprender que sólo se logrará cuando se tenga un gobierno competente y estable, con el que se pueda trabajar en armonía, sin temor, es pues preciso dar al trabajador en general y en particular al empleado público y municipal, leyes más justas, que garanticen y permitan sentir confianza, pues con ello, -- aportará al gobierno la confianza que necesita, la cual sólo siendo recíproca permitirá alcanzar el fin común que pretendemos, el cual **consiste en darnos** -- una patria próspera, hermosa y libre.-

- I N D I C E

C A P I T U L O I

	Pag.
I- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.	1
a) El servicio Civil en las Constituciones de El Salvador	1
b) Ante proyecto de la Ley de Servicio Civil de 24 de junio 1937	4
c) Nacimiento de la Ley de Servicio Civil, constitucionalidad e inconstitucionalidad de la misma	14
d) Reformas de la Ley de Servicio Civil hasta el 20 de mayo de 1971	24

C A P I T U L O II

I-- CONCEPTO DE SERVICIO CIVIL	29
II--NOMBRE, OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL	32
III--JURISDICCION Y COMPETENCIA EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL	43
a) Del Tribunal de Servicio Civil, su integración, atribuciones y - facultades	
b) De las Comisiones de Servicio Civil, su integración, atribuciones y facultades	

C A P I T U L O III

ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

I- REQUISITOS DE INGRESOS	59
II- QUIENES NO PODRAN INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	62
III--LA SELECCION DEL PERSONAL Y SU INAPLICABILIDAD ACTUAL	68
a) Llamamiento de aspirantes	
b) Selección de candidatos	
c) Selección de nuevo personal y su escogitación dentro de una nó- mina	
d) Calificación de la prueba de idoneidad	

C A P I T U L O IV

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS
PUBLCOS O MUNICIPALES

I- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS	76
II- DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS	82
III--PROHIBICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS	84

.....

C A P I T U L O V
REQUISITOS DISCIPLINARIOS

	Pág.
I- DE LAS SANCIONES Y SU PROCEDIMIENTO	89
a) La amonestación oral o escrita	
b) la multa	
c) La suspensión sin goce de sueldo	
d) Postergación al derecho de ascenso	
e) Rebaja de categoría	
f) Despido y destitución	
II- A QUIENES CORRESPONDE LA APLICACION DE LAS SANCIONES	127

C A P I T U L O VI
DE LOS RECURSOS EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL

I- RECURSO DE REVISION	130
II- RECURSO DE NULIDAD	134
III-RECURSO DE AMPARO	143
IV- INOPERANCIA DE LOS RECURSOS	146

C A P I T U L O VII
CONSIDERACIONES FINALES

I- EL NUEVO PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL, ELABORADO POR LA ASOCIACION GENERAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES (AGEPYM)	149
II- ANALISIS CRITICO Y RECOMENDACIONES	193

C A P I T U L O VIII	
JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL, HASTA EL AÑO DE 1971	200

C A P I T U L O I

I) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

a) EL SERVICIO CIVIL EN LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR

Desde principios del siglo XIX en que logramos la independencia de nuestro suelo, se intentó modificar las tradiciones y formas políticas de tres - siglos de experiencia colonial, pero ésto no fue posible pues las formas nuevas y poco familiares de la naciente democracia fueron sustituidos por las - del absolutismo paternal del pasado y la ruptura con las tradiciones pasadas fue más aparente que real porque el espíritu del pasado encubrió las formas nuevas, condicionó su aplicación y demoró la realización del ideal democrático.

La tendencia hacia la evolución del parlamentarismo fue rudamente obstaculizada por la introducción del concepto de la separación de poderes, tomada de los Estados Unidos de Norte América. Las doctrinas de Montesquieu, aplicadas con más rigidez que en los Estados Unidos dejaron como suprema la autoridad del Poder Ejecutivo en esta parte del mundo donde el Poder Legislativo no era tradicionalmente fuerte, y en donde además la herencia del legalismo europeo y las leyes codificadas, tendían a separar lo judicial de lo político, de esa manera, los conceptos de responsabilidad del Poder Ejecutivo y la pujanza del Poder Legislativo esenciales en un régimen democrático no brotaron debidamente.

El Poder Ejecutivo buscó su propio control interno en la tradición colonial y duplicó su autoridad, lo que trajo como consecuencia una administración ineficaz que destruyó la confianza del pueblo, ya que no se preocupó de legislar para el conglomerado social, sino que solamente de una manera vaga

en cuanto a regular las relaciones entre el trabajador y el patrono de la empresa privada, y se olvidó en todo momento a los servidores del Estado y a las relaciones de éstos con el Estado mismo, siendo hasta en la Constitución de 1872 en que se dieron los primeros visos en cuanto a los servidores públicos; y así dando traspies se continuó en las Constituciones de 1880 y 1883, con una simple alusión a los empleados públicos, en las cuales se dice que: "Los ciudadanos salvadoreños tienen derecho a optar a los cargos públicos, sin más preferencia que sus méritos, y sin más condiciones que las fijadas por la ley". Pero esa ley a la que aluden las Constituciones mencionadas no la hemos visto en todo ese largo período, ni aún en la Constitución de 1939, en la cual se cambió el contexto de la disposición pero no el contenido, pues solamente agregó que no se reconocerían empleos o privilegios hereditarios, pues por lo demás continuó manteniendo la misma frialdad de las Constituciones anteriores, a pesar de que dos años antes, o sea en el año de 1937 se había elaborado un anteproyecto de Ley de Servicio Civil que no llegó a ser ley de la República, el cual trataré de analizar oportunamente.

Por fin llegamos al momento en que apareció la Constitución en 1950, fecha gloriosa, introduciéndose en dicha Constitución el Título VI, referente al Régimen Administrativo, cuyo Capítulo II está dedicado al Servicio Civil, el cual contiene cuatro artículos cuyo texto es el siguiente:

"Art. 108.- Los funcionarios y empleados públicos están al servicio -

.....

del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria".

"Art. 109.- Se establece la carrera administrativa.

La ley regulará el Servicio Civil, y en especial las condiciones de ingreso a la Administración; las promociones y ascensos a base de méritos y aptitudes; la garantía de permanencia; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos sobre las resoluciones que los afecten.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y , en particular, los Ministros y Sub-Secretarios de Estado, el Fiscal General de la República, los embajadores y Ministros diplomáticos, los Directores Generales los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios".

"Art. 110.- Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional".

"Art. 111.- Las disposiciones de este capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales".

Con base en este Capítulo el 24 de noviembre de 1961 se promulgó la ley de Servicio Civil, la cual entró en vigencia hasta el día 1° de mayo de

1962, y es la que con algunas reformas que a su tiempo analizaremos, rige actualmente a los empleados públicos; dicha ley, fué decretada, promulgada y sancionada por el Directorio Cívico Militar, que en esa época ocupaba el poder.

Cabe manifestar que el Capítulo de la Constitución de 1950, transcrito continua invariable tanto en su articulado, como en su texto en la Constitución de 1962.-

b) ANTE PROYECTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DE 24 DE JUNIO DE 1937.-

Ya concretizando ideas puedo decir que el primer antecedente directo de la Ley de Servicio Civil, que dicho sea de paso se quedó empapelado en la casona del Palacio Nacional, es el Ante Proyecto de Ley de Servicio Civil, llamado proyecto de Ley de Servicio Civil por la Comisión que lo presentó, Comisión conocida con el nombre de Comisión de Reformas a la Administración Financiera, presentado el día 24 de junio de 1937, bajo la administración del General Maximiliano Hernández Martínez, dicha Comisión estaba integrada por los señores: don J. Ernesto Vásquez, Julio Roseville y Manuel Enrique Hinds; los cuales sostuvieron: que para elaborar este proyecto habían consultado diversas leyes extranjeras sobre la materia y diversos textos que tratan sobre la administración de personal sin que citen las fuentes directas de donde han sustraído estas opiniones o ideas, pero más que todo están basadas en las características especiales de la época, carentes de todo principio democrático ya que en esos días brillaban por su ausencia

las leyes que regulaban el trabajo, tanto en las relaciones privadas, es decir relaciones laborales entre trabajadores y patronos de la empresa privada, como las relaciones de trabajo en la administración pública, pues además de que los poderes del Estado estaban centralizados en un solo hombre, se consideraba que el funcionario y empleado público no tenía ninguna importancia en el engranaje administrativo.

En esta época aún sabiendo que el elemento humano formado por el empleado público y municipal, el cual juega y jugará siempre un papel primordial en la administración pública, no se crearon sistemas adecuados de organización ni se dieron facilidades para que la administración pública pudiera disponer de mejores elementos, llegando al pesimismo de considerar, que ningún sistema de organización, aún cuando contara con las mayores facilidades posibles daría resultado, mientras el elemento humano que deba de poner en práctica el sistema decían, sea inadecuado para el trabajo que el sistema impone, no dará resultado; así se expresaba el legislador de esa época.

Sostuvieron además, que hasta esa fecha no se habían dado disposiciones de carácter general en el país para seleccionar al elemento humano, para el desarrollo de la administración pública y que para obtener buen resultado no era suficiente seleccionar lo mejor, sino que había que conservarlo y mejorarlo, que para obtener ésto en una organización tan compleja como es el Estado se necesitaban reglas legales, que abarcaran diversas fases relacionadas con la vida oficial del empleado público. Por tal motivo llegaron

a creer los redactores de este Ante Proyecto, que para obtener un buen resultado en la administración del Estado todo gobierno tiene necesidad de dictar leyes y reglamentos sobre la materia, los cuales deberán aplicarse de la mejor forma posible. Esta tarea decían no es nada fácil, puesto que se trata de una materia que aunque desde hace muchos años ha sido objeto de estudio por los entendidos en las ciencias de la administración propiamente dicha, con principios más o menos universalmente aceptados; y en la que la misma naturaleza de la materia se presta para que esté rodeada de dificultades y afirman que no hay cosa más difícil que generalizar cuando se trata de seleccionar y manejar al sector humano. De ahí que no hay camino alguno que se siga en la preparación y aplicación de reglas para el personal, que no tengan sus ventajas y desventajas; lo cual no quiere decir que deba abandonarse la empresa, porque el peor camino que puede tomarse en estas cuestiones, es el de la indiferencia y la apatía, debiendo buscarse aquellas soluciones que beneficien a la administración pública con las menores desventajas posibles, pues esto es lo que se proponen en el Ante Proyecto en cuestión sus redactores y debe de creerse que siempre tuvieron el deseo de que con la ley que propusieron, se inauguraría en el país, una nueva era en materia de personal de la administración pública; y eso según ellos era el inicio de un movimiento reformista, el cual poco a poco se iría perfeccionando. Sin embargo este, no dejó de ser nada más que un sueño para aquellos legisladores que pensaban superar el sistema legal que imperaba en

.....

materia de Servicio Civil en el momento en que vivían.

Pero ante todo, volvamos al Ante Proyecto en estudio, y al respecto - considero que no viene al caso transcribirlo y cumple únicamente con la - obligación de mencionarlo como una mera cita histórica, señalando solamente algunos artículos que considero que tratan los temas más importantes, puesto que mas que un proyecto de Ley de Servicio Civil, se trata de un proyecto relativo a la selección de personal, ya que en todo su contexto como veremos, trata de como se ha de clasificar el personal, cual será la forma de - examinar a los que pretendan ingresar a la carrera administrativa, así como las sanciones para los que infrinjan las disposiciones de la ley; pero nada dice respecto a los derechos de los funcionarios y empleados públicos, en - cuanto a su permanencia en el cargo que ocupara, ni señala procedimiento al - gueno para destituir o sancionar en alguna otra de las formas que la actual - Ley de Servicio Civil señala, sino que en ese proyecto, sin previo procedi - miento, sin ser oído y vencido en juicio un empleado, era destituido de su cargo a capricho de su jefe, como veremos en algunas de sus disposiciones - que me permito citar a continuación.

El Título II de este Ante Proyecto de Ley, se refiere a las reglas ge - nerales de organización y en algunos de sus artículos dice por ejemplo:

"Art. 4- Ningún puesto público puede ser creado o suprimido sino por - la ley".

"Art. 5- Para el cumplimiento de la presente ley se establece una Comisi

.....

sión del Servicio Civil dependiente del Poder Ejecutivo (Ramo de Hacienda), integrada por tres Comisionados propietarios y tres suplentes, que serán nombrados en Consejo de Ministros". Esto es lo que ahora se conoce como Tribunal de Servicio Civil. Entre las facultades de esta Comisión tenemos las que señala el artículo 8 de este Ante Proyecto, el que en el literal d) dice: "oir y resolver quejas sobre materias regidas por la presente ley, especialmente en cuanto se refiere a la clasificación de los cargos, a la ocupación de las vacantes y a la desestimación de solicitudes para admisión u oposiciones".

Literal e) "Aprobar los planes, programas, temas y métodos de calificación para los exámenes, y establecer reglas para llevar a cabo las pruebas y para calificar los resultados de éstas".

Literal j) "Rendir una memoria anual de sus labores al Presidente de la República con copia al Director del Presupuesto, indicando las condiciones en que se halla el Servicio Civil, y sugiriendo las medidas necesarias para que el personal de la Administración sea justamente remunerado, para que se obtenga de él el máximo de rendimiento, dentro de lo razonable y humano, para que se le trate con justicia, para que reine en él la disciplina y el orden y para que se cumpla fielmente con esta ley en todo sentido".

"Art. 9- El trabajo corriente de la Comisión estará a cargo de un funcionario que se conocerá con el nombre de Director de Personal, el cual será nombrado por la propia Comisión, fuera de sus miembros, y devengará el -

.....

suelo que determine el presupuesto general. Este cargo será incompatible con cualquier otro de la Administración Pública. El Director tendrá las siguientes facultades". Este artículo enumera un sinnúmero de facultades que su cita se haría interminable, todas estas facultades corresponden al Director y de ellas solamente enumeraré las más importantes:

Literal c) "Acordar la práctica de exámenes, aún cuando no fueren obligatorios de conformidad con esta ley".

Literal d) "Designar los examinadores para las pruebas y supervigilar el trabajo y comportamiento de éstos".

Literal g) "Preparar su clasificación y someterla a aprobación de la Comisión".

"Art. 16.- Todo nombramiento para un puesto del Servicio Civil de Carrera deberá recaer sobre una persona que llene los requisitos de ley y sea elegible para el puesto de que se trata, de conformidad con el presente Art."

Este artículo señala una serie de exigencias que permiten se haga el nombramiento de determinadas personas con lo que se confirma que este Ante Proyecto de Ley, solamente trata sobre la materia de personal.

En el Capítulo VII, trata de la disciplina administrativa y de la expiración de las funciones y al efecto dice lo siguiente:

"Art. 63.- Los empleados que violen los deberes cuyo cumplimiento se les ha encomendado, o que dejen de cumplir sus obligaciones en todo o en

.....

parte, quedan sujetos a las penas que se indican en el presente capítulo, sin perjuicio de cualquier acción penal procedente.

Al Jefe del Ramo corresponde la supervigilancia y dirección de los servicios de su dependencia, así como el control general de los negocios del mismo.

La potestad disciplinaria sobre los empleados corresponderá a los Jefes de servicio y a los Jefes de Ramo".

"Art. 64.- Para el ejercicio de esta potestad, podrá imponer a los empleados las siguientes penas: reprimenda oral y privada, reprimenda formal registrada en la hoja de servicio, multa hasta por medio mes de sueldo, suspensión sin goce de sueldo hasta por dos meses, retardación del ascenso por dos años, rebaja a una categoría o sueldo inferior, y destitución.

Los Jefes de servicio sólo podrán imponer las penas de reprimenda total, reprimenda formal, multa hasta el 25% del sueldo y suspensión sin goce de sueldo hasta por quince días. Las demás penas corresponderá imponerlas al Jefe del Ramo respectivo.

Para decidir qué pena será aplicable en cada caso, la autoridad respectiva tomará en cuenta la gravedad de la falta, el daño ocasionado y la conducta anterior del empleado. Toda pena se comunicará por escrito al infractor, indicando las razones por qué se ha infringido. Las multas podrán ser deducidas de los sueldos".

.....

"Art. 65.- Si el Jefe del Ramo lo tiene a bien, podrá pasar las quejas en contra de los empleados a un Tribunal Disciplinario, para que depure el informativo correspondiente, y falle sobre la culpabilidad o inculpabilidad del acusado.

Para esos efectos se podrá organizar un Tribunal Disciplinario en cada Ramo, el cual se compondrá de un delegado de la Comisión del Servicio Civil, un Delegado del Jefe del Ramo, el Jefe del servicio correspondiente y dos delegados de los empleados subalternos del servicio a que pertenezca el empleado.

Los Tribunales aludidos se renovarán cada año, mediante nuevas designaciones de los respectivos delegados. Los Delegados prestarán sus servicios ad-honorem.

El Reglamento de la presente ley determinará la forma de elección de los delegados, y los detalles de procedimiento para las labores de los Tribunales indicados.

El fallo de los Tribunales Disciplinarios, sólo servirá de orientación para el respectivo Jefe del Ramo, el cual decidirá en última instancia sobre cada caso".

"Art. 68.- La destitución de un empleado no podrá acordarse sino por causas justificadas, y previa formulación oficial de cargos. La formulación oficial de cargos corresponderá al Jefe del servicio de que dependa el empleado, el cual deberá levantar al efecto un informativo, del cual dará ---

.....

cuenta a la autoridad a que corresponde la destitución. En el informativo deberá oírse al empleado que se trata de destituir.

La destitución corresponderá a la misma autoridad que corresponde el nombramiento.

Las disposiciones de este Art. no son aplicables cuando la destitución es decretada por autoridad judicial. En este caso se estará a lo dispuesto en el Art. 67 de esta ley". El cual se refiere a que, el servidor público quedará ipsofacto cesante, cuando sobre él recayere sentencia de un tribunal competente, que lo declare culpable de algún delito o falta -- que lo incapacite legalmente para el desempeño de su cargo.

Dentro de las causales de destitución se encuentran algunas como la que contempla el literal a) del Art. 70, que dice que es causal de destitución de un empleado "el residir sin licencia del Jefe de Servicio o Jefe del Ramo fuera de la jurisdicción donde esté situada la oficina, siempre -- que esto perjudique la buena marcha del servicio".

Como hemos podido ver ese Proyecto o Ante Proyecto de ley no hubiera sido una garantía para el empleado público, sino más bien un conjunto de reglas disciplinarias de épocas ya pasadas de moda desde hace muchas décadas; sin embargo si este Proyecto se hubiera convertido en ley de la República, habría sido base suficiente para que a estas alturas tuviéramos una legislación mejor que la actual en materia de Servicio Civil; pero fue todo lo contrario debido a que ese proyecto quedó archivado como un simple -

.....

proyecto. A partir de entonces la vida jurídica y política del país quedó en receso por muchos años, hasta que por fin en 1948, se encendió la chispa de la liberación, adentrándose la República en lo que, comparado con lo que se había vivido, podríamos calificarlo de ambiente democrático.

Conocidos son los elementos básicos que rodean a una democracia libre, y en nuestra patria se reflejaban esos elementos en modalidades constitucionales, legislativas y administrativas, es decir que en esa época se avecinaba ya un programa de reforma mucho más amplia, que culminaría por darnos la Constitución del año de 1950.

Estas eran condiciones particulares que no solo ~~conducían~~ a una democracia efectiva, sino que representaban para el país, áreas específicas de progreso, tanto jurídico como social y económico; la época del estancamiento había terminado; había que incluir además la ampliación de la base política del Gobierno que con un criterio más amplio venía a sustituir a aquellos Gobiernos de mentalidad dictatorial, para llevar adelante un régimen de mejor entendimiento político y social.

En esta época era oportuno crear condiciones conducentes a un gobierno democrático, pues se cimienta el reconocimiento en el hecho de que los intereses generales son siempre superiores a los intereses particulares y deben tener prioridad, aunque haya circunstancias en que los intereses particulares dispongan de suficiente fuerza para imponer arbitrariamente su voluntad en los asuntos públicos, pues semejantes prácticas socavan las institucio--

.....

nes del gobierno y la estabilidad del orden social mismo, de modo que al asegurar el imperio de las decisiones de la mayoría, es indispensable tomar medidas para proteger también los derechos de las minorías; ésta era la idea del legislador democratizante de 1950, el cual llegó a aceptar que siempre es mejor gobernar con la ley, que con la voluntad personal, pero que para eso había que desarrollar un sistema de leyes adecuadas a la época y a las necesidades del pueblo; así fue como se sentaron las bases constitucionales necesarias para que se promulgara una Ley de Servicio Civil que garantizara la permanencia en sus cargos a los servidores del Estado y tuvieron además el estímulo y el respeto que se merecen.

Como dije anteriormente, el desarrollo de un sistema de leyes adecuadas es la vía en que el mandato de las mayorías encuentra su expresión permanente, y es gracias a esta expresión que el gobierno gana estabilidad y el pueblo se ve protegido contra el exceso de poder de los gobernantes.

c) NACIMIENTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DE LA MISMA.-

NACIMIENTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL

Era imperante la necesidad de una ley que regulara las relaciones entre el Estado y sus servidores; que estableciera cuales deberían de ser sus derechos y sus obligaciones, y que dicho sea de paso los liberara de las intrigas políticas tan frecuentes entre nosotros; se acentuaba la necesidad de esta ley, pues ya los servidores del Estado estaban afónicos de -

.....

tanto pedir, se habían quedado ya sin voz de tanto gritar pidiendo que se les diera un estatuto legal que hiciera florecer sus esperanzas, ya perdidas por el tiempo transcurrido entre la promulgación de la Constitución - de 1950 y el olvido por más de diez años, sin que se le diera cumplimiento al mandato constitucional y a la promesa de aquella Asamblea que al -- promulgar dicha Constitución hiciera la solemne promesa de que una de las leyes que primeramente se promulgaría sería la del Servicio Civil; sin em bargo, no dejó de ser una simple promesa, pues hubo que esperar que asu-- miera el poder un gobierno de hecho para que se diera nacimiento a la Ley de Servicio Civil tan esperada, la cual si hubiese nacido dentro de un ré gimen normal, habría sido más completa, habría satisfecho talvez en una - medida más ajustada las exigencias y necesidades de los empleados públicos y municipales, que todavía se sienten inseguros al asomo de cada campaña - política pues se sienten amenazados en sus cargos, tanto por el partido o-- ficial como por los partidos de oposición, perdiendo cada vez su empleo de un recuento de votos, cosa que debe desaparecer, pues hay que crear una -- verdadera carrera administrativa, en la cual el empleado público sea fiel cumplidor de sus obligaciones frente al Estado como su único patrón, guar-- dando el respeto que la ley exige desde luego para sus superiores y compa-- ñeros de trabajo y en la cual además se reconozcan los derechos y los méri tos de cada uno de los servidores del Estado. Esto, como digo, talvez ha--- bría sido posible si esta ley no hubiera nacido al amparo de un gobierno de

.....

facto; Pero si no fue posible ^{/su} nacimiento de una manera normal, algo al menos se ha logrado y tenemos que reconocerlo y agradecerlo.

De esta manera fue como el día 24 de noviembre de 1961, nació la Ley de Servicio Civil que entraría en vigencia el primero de mayo de 1962 y que hoy con algunas reformas, regla las relaciones de los servidores del Estado frente a éste; fue el Directorio Cívico Militar el que, facultado por el Decreto Ley número uno de fecha 25 de enero de 1961, el cual a la letra dice: "Art. 1.- La plenitud de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial los asume el Directorio Cívico Militar. El Poder Judicial deberá ser delegado en las personas que oportunamente serán designadas".

"Art. 2.- El Directorio Cívico Militar asume la Comandancia General de la Fuerza Armada".

"Art. 3.- Se mantendrá la vigencia de la Constitución Política de la República, en todo aquello que no contraríe la forma, funcionamiento y fines que persigue el Directorio Cívico Militar".

Como podemos ver, con las facultades conferidas por este decreto, el Directorio Cívico Militar, haciendo acoplo del Art. 109 en relación con el Art. 111 de la Constitución Política, estableció la carrera administrativa para reconocer y garantizar la permanencia en sus cargos a los funcionarios y empleados públicos o municipales que deberán de estar comprendidos dentro de la Ley de Servicio Civil, la cual debía además de comprender las condiciones de ingreso a la administración pública y lo relativo a las promocio-

.....

nes, ascensos, traslados, suspensiones, cesantías y los recursos correspondientes a las resoluciones que afecten a los servidores del Estado, con el fin de obtener una administración eficiente en beneficio del interés público.

CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.-

Las garantías constitucionales son las que tutelan la vida jurídica de los habitantes de la República y no es otra cosa lo que prescribe el Título VI, Capítulo II, de la Constitución Política de 1950, en lo que respecta a los funcionarios y empleados públicos y municipales, en base a lo cual se promulgó la Ley de Servicio Civil el 24 de noviembre de 1961, habiendo entrado en vigencia el 1.º de mayo de 1962, fecha en que nos regíamos por la Constitución Política de 1962.

Se ha argumentado que la Ley de Servicio Civil es inconstitucional, por que fue decretada, sancionada y promulgada por un gobierno de hecho, apoyándose en el Decreto número 1 de 25 de enero de 1961.

Por otra parte se ha dicho que la ley en cuestión viola los derechos constitucionales señalados en los artículos 78 numeral 9, 89 numeral 8, 99 numeral 4 y 100 numeral 3, todos de la Constitución Política de 1950, que contienen el mismo tenor en la Constitución de 1962 y que en lo pertinente dicen:

"Art. 78 n° 9.- Corresponde al Poder Ejecutivo: nombrar, remover y aceptar renunciaciones y conceder licencias a los funcionarios y empleados ad-

.....

ministrativos y el Ejército, excepto aquellos cuyo nombramiento corresponda a otras autoridades".

"Art. 89 N° 8.- Son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia: nombrar, remover, conocer de las renunciaciones y conceder licencias a los empleados de las dependencias de la Corte".

"Art. 99 N° 4.- Corresponde al Fiscal General de la República: nombrar, conceder licencias y aceptar renunciaciones de los Fiscales de la Corte Suprema de Justicia, de la Cámara de Segunda Instancia, de los Tribunales Militares y de los Tribunales que conocen en Primera Instancia, y a los Fiscales de Hacienda. Iguales atribuciones ejercerán respecto a los demás funcionarios y empleados de su dependencia".

"Art. 100 N° 3.- Corresponde al Procurador General de Pobres: nombrar, remover, conceder licencias y aceptar renunciaciones a los procuradores de pobres de todos los Tribunales de la República, a los Procuradores de Trabajo y a los demás funcionarios y empleados de su dependencia".

Estos artículos como vemos, facultan a determinados funcionarios y organismos del Estado para nombrar o remover de sus cargos a los funcionarios y empleados públicos, facultad dicen algunos que se ha visto violada por la Ley de Servicio Civil, lo cual no es cierto, como oportunamente veremos.

Al mismo tiempo los sostenedores de la corriente contraria opinan que no existe tal inconstitucionalidad porque la Ley de Servicio Civil lo que hace es desarrollar los principios enmarcados en la Constitución relativos

.....

a la materia de Servicio Civil y que en ningún momento puede estar en pugna con ninguna otra garantía constitucional.

Veamos entonces si podemos poner en claro lo ocurrido; como dije antes, fue la Constitución de 1950 la que en el Título VI, formuló el Capítulo II relativo al Servicio Civil, en base al cual se promulgó la Ley de Servicio Civil por medio del Decreto N° 507, de 24 de noviembre de 1961. El Directorio Cívico Militar, había asumido todos los poderes del Estado a través del Decreto N° 1 de 25 de enero de 1961, el cual transcribió con anterioridad y en él y por él, el Directorio asume las funciones legislativa, ejecutiva y judicial; de conformidad con lo que se atribuía las facultades constitucionales correspondientes a la Asamblea Legislativa, señaladas en el Art. 46 de la Constitución de 1950, la cual según el mismo Decreto relacionado se encontraba vigente. El artículo mencionado ^{es} el Art. 47 de la Constitución Política de 1962, que según el N° 12 dice: que corresponde a este poder "Decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes secundarias". Con base en este numeral el Directorio Cívico Militar se considera facultado para decretar la Ley de Servicio Civil y al hacerlo consideró:

I.- Que el Art. 109 de la Constitución política de 1950 establece la Carrera Administrativa, reconoce la permanencia de los funcionarios y empleados comprendidos en ella y dispone que una ley especial regulará el Servicio Civil;

.....

II.- Que de conformidad con el precepto constitucional citado , la ley que regule el servicio civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la Carrera Administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten;

III.- Que para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, es indispensable que la ley especial sobre la materia regule también los deberes y prohibiciones a que deben quedar sujetos los funcionarios y empleados;

IV.- Que en la observancia del artículo 111 de la Constitución Política mencionada las disposiciones de la ley que se decreta deben hacerse extensivas a los funcionarios y empleados municipales".

Estos considerandos no son otra cosa que el desarrollo del Capítulo relativo al Servicio Civil, al decretarse la ley se dispuso que ésta entraría en vigencia el 1º de mayo de 1962, época en que ya la Constitución de 1950 se encontraba derogada lo que podría dar a creer que por ese hecho la ley en referencia podría calificarse de inconstitucional, lo cual no es así; la Ley de Servicio Civil es constitucional ya que si bien es cierto que fué promulgada por un gobierno de hecho, éste había alcanzado su legitimidad por el reconocimiento de la colectividad que había aceptado

.....

las actuaciones del Directorio Cívico Militar como válidas. La aceptación de lo actuado por el gobierno de hecho no solamente es valedero entre nosotros, por el reconocimiento que de ellos hace la generalidad de las personas; sino que también por tratadistas de renombre como por ejemplo Gastón Jeze, que al abordar el tema relativo a los gobernantes de hecho nos dice que en países como en Francia, es un principio de derecho público - consignado en numerosos precedentes, que los individuos que, a consecuencia de una revolución se apoderan del poder y asumen el gobierno del país, encuentran en el asentimiento o en la pasividad general así como en el ejercicio pasífico y público de la función, la investidura plausible necesaria para la validez de sus actos.

Entre nosotros como podemos ver no solamente tuvo el Directorio la aceptación de sus actos por la mayoría de las gentes, sino que con posterioridad, el Poder Legislativo, aprobó lo actuado, declarando legítimos y formalmente validas las actuaciones del Directorio Cívico Militar, según consta en el Decreto número 4, de 3 de enero de 1962, que dice:

"Art. 1.- Apruébanse y decláranse legítimos y formalmente válidos - los actos legislativos, administrativos y de cualquier otra índole realizados por la Junta de Gobierno de El Salvador y el Directorio Cívico Militar desde el 26 de octubre de 1960 y los actos de igual naturaleza realizados por los funcionarios de la administración pública, desde la fecha mencionada, en cuanto no se opusieren a lo dispuesto en el Art. 2 de

.....

este Decreto.

Asimismo, decláranse legítimos y formalmente válidos los actos jurisdiccionales y administrativos realizados por los funcionarios, Tribunales de Justicia, Corte de Cuentas de la República y Consejo Central de Elecciones, desde la fecha mencionada en el inciso anterior.

Art. 2.- Se reconoce ^{la} validez del Decreto N^o 1 de la Junta de Gobierno de El Salvador, excepto en lo estatuido en su apartado III, en cuanto reconoce la vigencia de la Constitución de 1950, por haber sido derogada en su parte orgánica por el mismo Decreto.

Los demás decretos, acuerdos y disposiciones de la mencionada Junta de Gobierno y todos los Decretos, acuerdos y disposiciones del Directorio Cívico Militar tienen validez desde la fecha de sus respectivas vigencias, siempre que estuvieren publicados en el Diario Oficial a la fecha de este Decreto.

Art. 3.- Los miembros de la Corte Suprema de Justicia y Cámaras Seccionales, los de la Corte de Cuentas de la República y los del Consejo Central de Elecciones, continuarán en el ejercicio de sus funciones, hasta que esta Asamblea en función legislativa disponga lo conveniente.

Art. 4.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE: PALACIO

.....

NACIONAL; San Salvador, a los tres días del mes de enero de mil novecientos sesenta y dos".

Ahora en cuanto a que la Ley de Servicio Civil, riñe con los artículos de la Constitución Política que otorgan los derechos de nombramientos y revocación de los cargos de los funcionarios y empleados públicos, a determinados organismos y funcionarios del Estado, no es cierto, porque siempre se opera en la misma forma que se operaba con anterioridad a la vigencia de la Ley de Servicio Civil, o sea que quien nombra a los funcionarios y empleados públicos y municipales es siempre el Poder Ejecutivo, - asistido del Secretario del Ramo respectivo; y los Alcaldes Municipales - respecto de los últimos, continuando invariable sin que haya sido viciado ese derecho.

Lo que ocurre es que se le ha dado a otro principio constitucional - consistente, en que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio, pues en derecho las cosas deben deshacerse del mismo modo que se hacen y para eso se ha dado este estatuto legal que se llama Ley de Servicio Civil, el cual solamente ha venido a desarrollar los principios generales plasmados en la Constitución Política, regulando las cosas de tal manera que ya no pueda ser despedido o destituido un empleado por mero capricho, no podrá rebajársele de categoría o imponérsele una multa arbitrariamente, sino que tendrá que probarse en un juicio la violación a la norma establecida, o sea que el que lo nombró, podrá dentro y mediante un juicio probar que el empleado infringió la Ley y el empleado por su parte tiene el derecho también de probar que no transgredió la Ley, estando en igualdad de condiciones sin que podamos decir por ese motivo que se han violado las facultades de nombramiento y remoción de los empleados, señaladas en la Constitución Política.

Siendo a mi juicio constitucional la Ley de Servicio Civil, por las razones que ya he dejado expuestas.

.....

d) REFORMAS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL HASTA EL 20 DE MAYO DE 1971

A partir del primero de mayo de 1962, fecha en que entró en vigencia - la presente Ley de Servicio Civil en comento, ésta ha sufrido algunas reformas las cuales no todas han sido necesarias, sino talvez convenientes. Así tenemos por ejemplo que en el mismo año de su vigencia se promulgaron los - Decretos Legislativos número 131 de fecha 29 de agosto de 1962, publicado en el Diario Oficial de 3 de septiembre de ese mismo año, por medio del cual se adicionó al Capítulo XI, el Art. 76 Bis, cuyo texto es el que se redactó en la forma siguiente:

"Art. 76 Bis.- En aquellas dependencias oficiales autónomas, donde el - número de funcionarios y empleados protegidos por esta ley fuere inferior a veinte, o cuando el número de los empleados necesario para integrar las comisiones fuere insuficiente por no llenar los requisitos que prescribe el - Art. 11, no habrá Comisión de Servicio Civil y conocerá en Primera Instancia de todos los casos que se susciten con ocasión de la aplicación de la - misma, la Comisión de Servicio Civil de la Unidad Primaria de que dependa, o de aquella unidad con que más se relacione por la naturaleza de sus funciones, cuando se tratare de instituciones autónomas.

Cuando se trate de las Alcaldías Municipales de cabeceras departamenta les que se encuentren en los mismos casos, el miembro que debe ser designado por el Consejo Municipal o por el Tribunal de Servicio Civil podrá pertenecer al personal de cualquiera de las Municipalidades del respectivo departa

.....

mento."

El motivo de dicha adición se debió a que en muchas dependencias oficiales autónomas y municipales no era posible integrar comisiones de Servicio Civil, cuando el número de personas protegidas por la Ley de Servicio Civil era muy reducido, o cuando estas personas no reúnen las condiciones exigidas por la ley, debido a ello es que se dictó transitoriamente esta disposición.

El 14 de diciembre de 1962, se promulgaron los Decretos 230 y 231 publicados en el Diario Oficial de 20 del mismo mes y año; el Decreto 230 -- sustituyó al Art. 76, en el que se disponía que inmediatamente que quedara definitivamente integrado el Tribunal de Servicio Civil, así como las Comisiones, se le daría aplicación a lo establecido en la ley de la materia en cuanto al nombramiento de los nuevos empleados que desearan ingresar a la Carrera Administrativa, a ese efecto se comenzó a dar cumplimiento a lo prescrito por la ley, convocando cuando había plazas, a los interesados para verificarles los exámenes correspondientes y llenar con ellos las vacantes, aún cuando no existía el reglamento correspondiente, esta situación era igual, lo que trajo como consecuencia la reforma del artículo que comentamos, manifestando el legislador que el inciso 2° del Art. 25 establece -- que la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad que deben hacer las comisiones de Servicio Civil, para la selección del personal que ingrese a la Carrera Administrativa, estarán sujetos a un reglamento especial

que indicará la forma de efectuar las escalas de clasificación; y que para mientras se decreta el Reglamento a que se refería el considerando anterior era necesario dictar disposiciones de carácter transitorio que permitan llenar las vacantes que ocurran en las distintas dependencias de la Administración Pública o Municipal, con el fin de no entorpecer el funcionamiento de éstas; habiendo quedado el Art. 76 en la forma siguiente:

"Art. 76.- Mientras no se decrete el reglamento especial a que se refiere el inciso 2° del Art. 25 de esta ley, que regulará la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad, los nombramientos de funcionarios y empleados protegidos por ella, se harán en la forma y con los únicos requisitos que se exigían al treinta de abril del corriente año, y los nombrados gozarán de los derechos concedidos en el artículo 66."

El Decreto 231 de fecha 14 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de 20 del mismo mes y año, sustituyó al Art. 2, los literales l, r, y t, del Art. 4, adicionándole el literal v, y sustituyó además el literal j, del Art. 7, y a su vez reformó el Art. 76 Bis.

El Art. 2, comprendía a todos los funcionarios y empleados públicos y municipales incluyendo a aquellos funcionarios y empleados de las instituciones descentralizadas excepto los que estuvieren protegidos por leyes relativas a la empresa privada que los garanticen mejores prestaciones; que entre estos organismos existen funciones e instituciones de carácter público que gozan de autonomía económica y administrativa de conformidad con la Ley de Servicio Civil por la naturaleza de las funciones que desempeñan,

.....

debiendo quedar sometidos a un régimen especial sobre la materia, por tales motivos consideren que por la propia naturaleza de los servicios que prestan los funcionarios y empleados de Telecomunicaciones, así como los Delegados y Sub-Delegados de Migración deberán regirse por otras leyes especiales sobre la materia. Siendo la última reforma del año pronunciada por Decreto Legislativo número 114 de 20 de julio de mil novecientos sesenta y dos, publicada en el Diario Oficial de la misma fecha, reformando el artículo 14.

En el año de 1963, por Decreto Legislativo número 367 de 29 de agosto, publicado en el Diario Oficial de la misma fecha, se sustituyó el Art. 4 de la ley en estudio, dicha reforma obedeció más que todo a intereses políticos aunque talvez la intención del legislador no sería esa, pero al día siguiente de su vigencia ya había sido puesta en práctica destituyendo a muchos empleados; el legislador sostuvo que la reforma obedecía a que en ese momento había varios funcionarios o empleados que desempeñaban cargos de confianza, los cuales se encontraban comprendidos en la Carrera Administrativa, lo cual contradecía los principios sustentados por el Art. 109 de la Constitución Política y que por lo tanto debía de reformarse la ley en el sentido que aparece. Sin embargo, yo considero que las razones no fueron esas propiamente sino que más que todo, fueron políticas, puesto que al tratar el aspecto de los empleados o funcionarios de confianza, habría mucha tela que cortar en este sentido, lo cual trataré de explicar oportunamente.

.....

Finalmente, por Decreto Legislativo número 350 de fecha 20 de mayo de 1971, publicado en el Diario Oficial de 7 de junio del mismo año, se hizo amplias reformas a la Ley de Servicio Civil, por considerarse que no estaba acorde con el espíritu y letra de la Constitución Política vigente, ya que esta ley exige como requisitos para poder ser miembro del Tribunal del Servicio Civil, más requisitos que para ser Magistrado por encontrarse vacíos en cuanto al procedimiento para impartir una pronta y eficaz justicia.

Así fue como se sustituyó el Art. 9, 11, el literal a), del Art. 31, el Art. 42, el Art. 44, 45, 46, 47, el literal a) del Art. 53, el Art. 58; se reformó el inciso 1º del Art. 10, se adicionó un inciso al Art. 72, se adicionó un acápite y además el Art. 72 Bis.

CAPITULO II

CONCEPTO DE SERVICIO CIVIL

Se ha demostrado en todas partes del mundo que el progreso y la riqueza de un país dependen de su buena administración, y para que haya una buena administración se requiere que los funcionarios y empleados encargados de manejar la cosa pública sean capaces, de allí que sea necesaria la clasificación o escogitación de éstos por sus méritos ya que de lo contrario no podrá echarse a andar con paso firme la maquinaria del Estado, su mal o buen funcionamiento ha de repercutir en la nación entera, es decir tanto en la empresa privada como en la pública y es por eso que es necesaria una escogitación adecuada a base de méritos y capacidad.

La Ley habla de funcionarios y empleados por lo que antes de dar un concepto de Servicio Civil debemos distinguir entre funcionarios y empleados.

Entre las opiniones que se han expresado para hacer la distinción, podemos señalar las siguientes:

1o.) Se ha considerado que el criterio que distingue a los funcionarios de los empleados públicos es relativo a la duración del empleo, y que mientras los funcionarios son designados por un tiempo determinado, los empleados tienen un carácter permanente.

Este criterio en realidad no da ninguna base segura para hacer la distinción, pues bien pueden encontrarse, entre los que se llaman funcionarios, algunos que tienen la misma permanencia que los empleados.

2o.) Se recurre al criterio de la retribución para fijar la distinción,

.....

considerando que los funcionarios pueden ser honoríficos, en tanto que los empleados son siempre remunerados.

Tampoco este criterio parece decisivo, puesto que en un régimen como el nuestro todos los servidores públicos gozan de una remuneración.

3°) También se señala como criterio para distinguir a los funcionarios de los empleados la naturaleza de la relación jurídica que los vincula con el Estado. Si la relación es de derecho público entonces se tiene al funcionario; si es de derecho privado, al empleado. Este criterio tampoco es admisible porque también los empleados públicos en cuanto a la relación de la función pública, es también por su naturaleza de derecho público.

4°).- Se ha dicho que los funcionarios públicos son los que tienen poder de decidir y ordenar, en tanto que los empleados son meros ejecutores. Esta distinción tampoco es feliz, pues hay también empleados que tienen poder de decisión.

5°).- Se ha inclusive recurrido al criterio de considerar como funcionarios a aquellos que tienen señaladas sus facultades en la Constitución o en las leyes y empleados a los que las tienen señaladas en los reglamentos.

6°).- Finalmente se ha señalado como una distinción entre el concepto de funcionario y el de empleado, la de que el funcionario supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras que el emplea

.....

do solo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concu-
rra a la formación de la función pública.

Los funcionarios son de dos clases, aquellos que desempeñan un cargo
por elección y los que desempeñan un cargo por nombramiento expedido por -
alguno de los poderes del Estado; mientras que el empleado es el que desem-
peña su cargo siempre a través de un nombramiento y con calidad de subordi-
nado, y podríamos decir que son meros ejecutores. En cambio los funciona-
rios ya sean por elección o por nombramiento tienen poder de decidir y or-
denar.

De conformidad con la materia en estudio, convencionalmente se debe-
rá entender por funcionario o empleado a toda persona que presta servicios
periódicos o permanentes al Estado, ya sea por elección popular o por elec-
ción de la Asamblea Legislativa o por nombramiento expedido por alguno de
los poderes del Estado.

Tanto en la Constitución Política como la Ley de Servicio Civil, ha--
blan del establecimiento de la Carrera Administrativa o sea que hay un ser-
vicio civil de carrera formado por los funcionarios y empleados regidos por
la Ley de Servicio Civil, con excepción de los enumerados en el Art. 4, en-
tre los que se encuentran los funcionarios de elección popular, y los demás
enumerados en dicho artículo.

Por otra parte, podemos decir que el Servicio Civil, está formado por
los funcionarios y empleados de la administración pública que no aparecen

.....

nominados en el Art. 4 de esta ley, pues deicha enumeración es taxativa.

Uniendo los dos principios anteriores podríamos concluir diciendo - que: Servicio Civil, es el conjunto de funcionarios y empleados públicos o municipales que están permanentemente al servicio del Estado, mediante una remuneración presupuestada, sujetos a normas jurídicas de carácter - administrativo y técnico que rigen las condiciones generales e impersona- les de su nombramiento, protegidos en cuanto a su permanencia en el cargo por la Ley de Servicio Civil.

II.- NOMBRE, OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

El nombre del estatuto jurídico que nos ocupa, se ha criticado, pe- ro no por razón del mismo sino que por haberse incluido dentro del Art. lo. de la ley, manifestando que el presente estatuto se denominará "Ley de Servicio Civil". Lo cual nos deja ver que este conjunto de normas del Servicio Civil han sido agrupados con la finalidad de reunir en ellos a los empleados que han de constituir el Servicio Civil de Carrera, siendo un nombre meramente convencional para distinguir a los empleados que están

/sometidos a -

.....

este régimen legal relativo especialmente a su selección, nombramiento, estabilidad, remoción; así como al derecho a la defensa de su empleo, pudiendo recurrir de las resoluciones que los afecten.

Se denomina Servicio Civil porque de él hemos excluido especialmente a los militares de alta, haciendo la distinción clara de dos clases de servidores del Estado, que para el caso que nos ocupa son los servidores civiles y los servidores militares, los cuales tienen sus propias normas que los rigen; es por eso que los primeramente mencionados forman el conjunto de los empleados que se denominan con el nombre de Servicio Civil de Carrera, y la ley que los rige se denomina Ley de Servicio Civil, según lo determina el Art. 1o. de dicha ley.

En cuanto a los objetivos de la Ley de Servicio Civil, tenemos que uno de los principales que persigue, es el establecimiento de la Carrera Administrativa, regular las relaciones del estado y los municipios con los funcionarios y empleados públicos o municipales garantizándoles su permanencia o estabilidad en sus cargos, su objetivo principal es la instauración del servicio civil como una carrera, mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud, evitando que los funcionarios y empleados públicos o municipales sean trasladados, suspendidos, despedidos o destituidos, injustamente; y por otra parte exigir a los servidores del Estado que cumplan con sus obligaciones y deberes para que haya una mejor administración en beneficio del interés público.

.....

En otras palabras, lo que esta ley pretende es terminar de una vez por todas con el compadrazgo existente en lo que al nombramiento de funcionarios y empleados pagados con fondos del Estado se refiere, aunque no ha sido posible pues ha sido y sigue siendo costumbre de los funcionarios en turno que pertenecen a un orden político determinado, llevar a su gente como se sabe decir, aunque éstos sean los más incapaces del mundo en el desempeño de un empleo público importándoles poco el progreso y la economía del país; esto precisamente es lo que la Ley de Servicio Civil pretende combatir; que se deje por fin de favorecer a los partidarios del régimen imperante, que no se piense en función política, pero esta es una de las cosas más difíciles ya que no sólo a nosotros nos ocurre, sino que ocurre en la generalidad de los países del mundo. Sin embargo, la idea del legislador ha llegado de pánico a los políticos que siempre han sido un acicate para el servidor del Estado, y se han resistido y resisten evitando el avance de la ley creando cada vez mayores motivos para separar al empleado público o municipal del cargo que ocupa.

Loable sería no tomar las cosas desde el punto de vista político, sino propiamente administrativo, puesto que la ley no pretende quitar a unos su autoridad y a otros darles impunidad, sino que por el contrario, tiene por objeto lograr la tecnificación de la Administración pública lo cual es de suma importancia considerando que todo trabajo se desarrolla mejor cuando quien lo desempeña es la persona adecuada y no porque tenga algún ascendien

.....

te político. Sólo podremos progresar teniendo al frente de las actividades del Estado a funcionarios y empleados capaces, competentes para el desempeño de sus cargos; si un funcionario no es capaz, no sabe dirigir, no es -- competente para administrar.

En cuanto a los alcances de la Ley de Servicio Civil, podemos decir -- que ésta pretendía en primer término proteger a todos los servidores de la Administración fueran éstos empleados públicos o municipales, así como a -- los funcionarios y empleados de las Instituciones Descentralizadas, excep-- tuando únicamente aquellos que estuvieran regidos por leyes aplicables a la empresa privada que establecieran mejores prestaciones que las proporciona-- das por esta ley.

Así, originariamente en la Ley de Servicio Civil decía:

"Art. 2o.- Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las ex-- cepciones que después se dirán, los funcionarios y empleados de la Adminis-- tración Pública y de la Municipal y los de los organismos descentralizados de las mismas, salvo aquellos que se rijan por leyes aplicables a la empre-- sa privada que establezcan mejores condiciones para su persona.

Los miembros del magisterio y los del Servicio Exterior, no comprendi-- dos en el literal i) del Art. 4, remunerados por el Estado o por el Municipi-- pio, gozarán de la protección que establece la presente ley, pero por la na-- turaleza de sus funciones se rejerán por una ley especial sobre la materia."

En otros países como para el caso Costa Rica, se consideraba que las -

.....

disposiciones sobre el Servicio Civil solamente se aplicarían a los funcionarios y empleados de ciertos organismos como por ejemplo a los del Poder Ejecutivo, y que gradualmente iría comprendiendo a los demás; entre nosotros no creo que habría sido recomendable una discriminación de esta naturaleza ya que siempre hemos pensado de acuerdo al principio de que hay que legislar en beneficio de las mayorías; sin embargo, a veces se peca en la amplitud de una ley pero no es más que por falta de estudios previos y de esa manera fue que en la ley original se incluyó a muchas personas que no deberían estar comprendidas dentro de los funcionarios y empleados protegidos por dicha ley y hubo necesidad de reformar el Art. 2 de la presente ley cuyos alcances señala a través del Decreto Legislativo número 231 de fecha 14 de diciembre de 1962, con la redacción que actualmente tiene dicho artículo pues el anterior resultaba en la práctica de muy difícil aplicación limitándose los alcances de dicha disposición, comprendiendo únicamente a los funcionarios y empleados de la administración pública y municipal, así como aquellos que presten sus servicios en aquellos organismos descentralizados que no gocen de autonomía económica y administrativa, así lo dice el inciso lo. del Art. 2 vigente. Al mismo tiempo se reformó el inciso 2o. -- del referido artículo dándole mayor claridad, ya que anteriormente decía que gozarían de la protección de esta ley, pero que por la naturaleza de sus funciones estarían sujetos a las leyes especiales sobre la materia.

.....

DE LAS COMISIONES DE SERVICIO CIVIL, SU INTEGRACION, ATRIBUCIONES Y
FACULTADES.

Las Comisiones de Servicio Civil, constituyen la autoridad que conoce en Primera Instancia de los conflictos surgidos entre los Jefes de las instituciones generalmente primarios, de que se componen los organismos del Estado. Así el Art. 7 de la actual ley hace una enumeración de las dependencias en que habrá Comisiones de Servicio Civil, que no viene al caso enumerar; estas Comisiones conocerán de los problemas surgidos en la dependencia en que actúen delimitándoles este artículo su jurisdicción. Dicho artículo dice:

"Art. 7.- Habrá una Comisión en cada una de las siguientes dependencias de la administración."

Las respectivas comisiones conoceran de la materia de esta ley en lo que concierne al personal de las oficinas en que actúen, tanto de la propia unidad primaria como de las unidades secundarias de organización que de ella dependan, dentro del mismo departamento, salvo la Comisión de la Corte Suprema de Justicia que conocerá, además de las cuestiones relativas a los empleados de las Cámaras de Segunda Instancia y Juzgados de Primera Instancia y de Paz establecidos en el departamento de San Salvador. Las Comisiones de las Cámaras de Segunda Instancia conocerán también de los asuntos referentes a los empleados de los Juzgados de Primera Instancia y de Paz comprendidos en la respectiva jurisdicción; las Comisiones de las Al--

.....

caldías Municipales de las cabeceras departamentales conocerán asimismo de las relativas al personal de las Alcaldías Municipales del respectivo departamento, y en esta misma forma actuarán las Comisiones de las Unidades especificadas en el literal m).

Cuando en una misma localidad hubieren más de una cámara de Segunda Instancia, la Comisión se establecerá en la que conozca en el Ramo Civil."

La forma de integrar las Comisiones la señala el artículo 8 de la ley y el Reglamento que sirve de base para la elección de los miembros propietarios y suplentes de las comisiones respectivas, fue decretado por el Poder Ejecutivo el 27 de julio de 1962, según Decreto número 8, publicado en el Diario Oficial número 144 de fecha 13 de agosto del mismo año.

El inciso 1o. del Art. 8 de la actual ley nos dice, que cada Comisión estará integrada por tres miembros propietarios que durarán en sus funciones por dos años, pudiendo ser reelectos, y habrá tres suplentes que sustituirán a aquellos en casos de falta, excusa o impedimento. Dichos miembros deben pertenecer al personal del organismo o institución en que funcionen.

El inciso 2o. dice que los propietarios nombrados, uno por el Ministro o Jefe de la unidad o institución de que se trate, otro por el Tribunal de Servicio Civil, y el tercero, por elección de los funcionarios y empleados protegidos por la ley que trabajen en la respectiva dependencia de la administración.

Esta elección se hará de acuerdo al Reglamento referido que en su ---

.....

Art. 10. nos dice que los funcionarios y empleados protegidos por la Ley de Servicio Civil de cada una de las unidades de la administración enumeradas en el Art. 7 de la ley en estudio, elegirán por votación directa e igualitaria y por mayoría absoluta de votos de los presentes a un miembro propietario y un suplente de dicha Comisión.

Los demás artículos del Reglamento señalan la forma de llevarse a cabo la elección, la cual será por convocatoria escrita dirigida al personal que tenga derecho a votar, por parte del jefe o superior jerárquico, para que concurren a elegir a un miembro propietario y a un suplente para la Comisión de Servicio Civil.

El jefe o superior jerárquico presidirá la reunión hasta el nombramiento de un comité de tres miembros el que presidirá la reunión y procederá a la elección, lo que será firmado por los miembros del Comité, enviando certificación al Tribunal de Servicio Civil y al jefe de la unidad, quien además habrá de juramentar a los miembros de la Comisión.

Los miembros de las comisiones no devengarán ninguna remuneración por sus funciones y su cargo como Miembro de la Comisión se considera inherente al cargo administrativo que desempeña en la Institución a que pertenece.

Para ser miembro de una Comisión de Servicio Civil, se requieren los requisitos que señala el Art. 11 de la ley, artículos que como dije antes cuando me referí a los requisitos para ser miembro del Tribunal de Servicio Civil, fue reformado con el objeto de delimitar cuales habrían de ser

.....

las exigencias para ser Miembro del Tribunal y cuales para ser Miembro de una Comisión, ya que anteriormente se encontraban confundidos en un sólo artículo y ahora acertadamente el Art. 11 dice que para ser miembro de una Comisión de Servicio Civil se requiere:

- a) Ser salvadoreño por nacimiento;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Tener capacidad técnica para el trabajo, y
- d) Ser de honorabilidad y competencia notorias.

Este es el máximo de requisitos que puede exigírsele a un miembro de una Comisión de Servicio Civil, por el momento, pues en el futuro creo que los empleados públicos y municipales llegarán a tener tribunales de lo contencioso administrativo con la capacidad y la autonomía suficientes para poder conocer con mejor acierto los problemas de los servidores del Estado; ya que por ahora, y con mucha tristeza debo decir que los problemas de los empleados públicos y municipales están siendo resueltos en cuanto al Tribunal de Servicio Civil, de conformidad a la situación política del demandante y del demandado, y que en cuanto a las Comisiones de Servicio Civil, éstas resuelven al capricho del jefe de la unidad para evitar ser mal vistos por su jefe; por eso sostengo que mientras la ley se encuentre huérfana de un reglamento que la haga funcional y mientras no se reforme esta ley sin mezquindad política, no será posible obtener los frutos deseados. Es preciso pues, dar una ley más seria y más justa, en la cual los políticos no --

.....

puedan meter la mano a su antojo, porque con ello lo único que se logra es perjudicar la buena administración del Estado.

ATRIBUCIONES Y FACULTADES DE LAS COMISIONES DE SERVICIO CIVIL

El Art. 12 de esta ley nos señala las atribuciones y facultades de -- las comisiones y entre ellas nos dice de conformidad al literal a) que corresponde a las comisiones de la elaboración del escalafón de los funcionarios y empleados que dependen de los organismos o instituciones en que funciones. Este desde luego para saber con cuantos empleados cuenta cada organismo o institución, que sueldo devengan y cual es el cargo que desempeñan; pero como no contamos con una clasificación de cargos y salarios habrá que hechar un vistazo al Art. 73 de la misma ley, el cual dice que mientras se hace la clasificación de los empleados a que se refiere el Capítulo IX que comprende los Arts. 64 y 65 de esta ley, se tomará como base para determinar la clase de categoría del funcionario o empleado, y el sueldo que tuviere asignado, el cargo que desempeña; es decir el cargo que desempeña al momento de entrar en vigencia esta ley. Según este Capítulo habrá en el Ministerio de Hacienda una sección encargada de la clasificación de los empleos, se registrarán los cargos que corresponden al Servicio Civil y cuales serán los requisitos para poder obtener dicho cargo o empleo. Desgraciadamente todo eso se hace nugatorio en la práctica, ya que ni existe dicha investigación, ni se asignan las plazas por sus méritos y las llamadas pruebas de eficiencia no se hacen ceder ante la recomendación de un alto

.....

funcionario.

El literal b) del mismo artículo 12, señala como facultad y atribución de las Comisiones de Servicio Civil, la selección de los candidatos que han de ingresar al personal de la Carrera Administrativa, este literal no tiene vigencia puesto que está en íntima relación con el Capítulo IV de esta ley, el cual oportunamente veremos, pero adelantaré que este capítulo se refiere a la selección de personal lo que de conformidad al inciso final del Art. 25, estará sujeto a una reglamentación especial.

El literal c) del Art. 12 está mal ubicado ya que no se trata de una atribución o facultad sino que más bien de una obligación de las mismas Comisiones para con el Tribunal de Servicio Civil.

El literal d) tiene aplicación práctica pues se refiere a las pruebas de idoneidad, que solamente tiene aplicación en la clasificación de nuevo personal, el cual como dije anteriormente requiere para su cumplimiento de un reglamento.

El literal e) del mismo Art. 12 se refiere a la dispensa de concurso en los casos de ascenso a que se refiere el Art. 35 y como los anteriores literales no tiene hasta hoy aplicación práctica.

Los literales f) y g) del Art. 12, se refieren al conocimiento en única y en Primera Instancia que corresponde a las Comisiones de Servicio Civil, en los casos de amonestación y en otras sanciones que tienen que resolver, estos son los únicos literales que hasta este momento tienen aplica

.....

ción práctica, por lo que sin temor a equivocarme puedo decir que en materia de Servicio Civil las Comisiones no tienen, ni tendrán mientras no haya reglamento, atribuciones ni facultades puesto que los que señalan los literales f) y g) son meros procedimientos en los que no tienen nada más que procurar el respeto de la ley.

III- JURISDICCION Y COMPETENCIA EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL

Se ha dicho por autores como José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, que la jurisdicción, es la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto. Este concepto es genérico y para llegar a establecer lo que es jurisdicción en materia de Servicio Civil creo conveniente comenzar por determinar que la jurisdicción puede ser: ordinaria, privativa y voluntaria.

La jurisdicción ordinaria es la que conoce de todos los negocios del fuero común.

La jurisdicción privativa es la que se ejerce sobre determinadas personas o cosas que especialmente señala la ley y que por su calidad o clase así como por la naturaleza de las cosas que se litigan, se excluyen del fuero común.

La jurisdicción voluntaria, es aquella en la que no hay oposición de parte y la decisión del Juez no causa perjuicio a personas conocidas.

No podemos decir desde luego que la jurisdicción en materia de servicio civil corresponda a la Jurisdicción ordinaria y mucho menos a la juris

.....

dicción voluntaria puesto que en materia de Servicio Civil existe óntro--
 versia, de modo que no podemos substraernos a la idea de afirmar que la ju
 risdicción en materia de Servicio Civil es privativa, que se atribuye a ór
 ganismos de carácter administrativo o de lo contencioso administrativo, es
 pues una jurisdicción de carácter especial que responde a razones de conve
 niencia práctica que derivan de una relación laboral entre el Estado y sus
 servidores, enmarcada en el Art. 47 numeral 13 de la Constitución Política
 que dice: "Corresponde a la Asamblea Legislativa: Erigir jurisdicciones y -
 establecer cargos, a propuestas de la Corte Suprema de Justicia, para que-
 los funcionarios respectivos conozcan en toda clase de causas criminales, -
 civiles, mercantiles o laborales; y a propuesta del Poder Ejecutivo, para-
 que conozcan en toda clase de asuntos contencioso administrativo."

Los organismos competentes en materia de Servicio Civil, son las comi
 siones y el Tribunal de Servicio Civil, así lo dice textualmente el Art. 6
 de la ley en estudio, es decir: "Para la aplicación de esta ley se crean -
 como organismos competentes, las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal
 de Servicio Civil, que en el texto de esta Ley se denominará: Comisión y -
 Tribunal respectivamente."

El Art. 9 nos dice que el Tribunal de Servicio Civil estará integrado
 por tres miembros propietarios, habiendo además tres miembros suplentes --
 que sustituiran a los propietarios cuando faltaren, se excusen o tengan im
 pedimento alguno." Este principio no ha cambiado hasta el momento.

.....

El inciso 2o. y 3o. hasta antes del 20 de mayo de mil novecientos setenta y uno decía que tanto los miembros propietarios como los suplentes serán electos uno por la Asamblea Legislativa, otro por el Poder Ejecutivo y el tercero por la Corte Suprema de Justicia. Siendo presidente nato del Tribunal el miembro nombrado por la Corte Suprema de Justicia; al ser reformado el artículo se redactó en el sentido de que el presidente nato del Tribunal deberá ser miembro nombrado por el Poder Legislativo, así se encuentra dicha disposición desde la reforma del 20 de mayo del año de mil novecientos setenta y uno, según Decreto Legislativo número 350, publicado en el Diario Oficial de 7 de junio del mismo año, en el cual se establece que el presidente nato del Tribunal ha de ser el miembro nombrado por la Asamblea. Considerando que se haya expuesto las razones que tuvo el legislador para reformar la ley en este sentido, la única razón que se me ocurre que pudo haberle asistido es de carácter político pues razón legal no creo que exista.

La reforma del artículo continúa en cuanto al inciso 3o. en relación con el Art. 11, con el objeto de armonizar la disposición ya que con anterioridad a la reforma referida, había desorden en cuanto a los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Servicio Civil, mencionando unas exigencias en el Art. 9 y otras en el Art. 11, de modo que con la reforma se procuraba agruparlas en una sola disposición y por otra parte restringir las exigencias puesto que se exigían mayores requisitos para

.....

ser miembro del Tribunal de Servicio Civil, que para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia o Cámaras de Segunda Instancia, entrando entonces en contradicción con el Art. 86 de la Constitución Política que dice: "Para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, se requiere: ser salvadoreño, del estado seglar, mayor de treinta años, abogado de la República, de moralidad y competencia notorias; haber servido una judicatura de Primera Instancia durante tres años o haber ejercido la profesión de abogado durante seis años; estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los tres años anteriores a la elección". En cambio los Arts. 9 y 11 de la Ley de Servicio Civil señalaban como requisitos ser abogado de la república, salvadoreño por nacimiento, y de padres salvadoreños, ser mayores de treinta años de edad, haber desempeñado cargos en la Administración Pública o Municipal por un período no menor de cinco años; tener capacidad técnica para el cargo, y ser posible en lo que se refiere a la Administración de personal; ser de honorabilidad y competencia notorias; y no desempeñar ni haber desempeñado en los seis meses anteriores a su nombramiento cargos directivos en partidos políticos. Hay que señalar además que el acápite del Art. 11 que acabo de anotar, decía antes de la reforma del Decreto 350 de veinte de mayo de mil novecientos setenta y uno, "Requisitos para ser Miembro del Tribunal o Comisión", luego ocurre la reforma del Art. 9 y en el inciso tercero de éste dice "Para ser Miembro del Tribunal se requiere: ser abogado de la República; salva-

.....
.....

doreño por nacimiento, mayor de treinta años de edad, haber desempeñado - cargos en la Administración Pública o Municipal por un período no menor de cinco años y ser de honorabilidad y competencias notorias". Me parece lógica la reforma puesto que se ha determinado específicamente cuales deben ser los requisitos necesarios para ser Miembro del Tribunal de Servicio Civil, pues desde luego era ilógico la reforma de enumerar los requisitos, en la forma en que lo hacía el Art. 11 hasta antes de la tantas veces mencionada reforma.

Por su parte el Art. 11 ha quedado redactado en la forma siguiente: - "Para ser Miembro de la Comisión de Servicio Civil se requiere: a) ser salvadoreño por nacimiento; b) ser mayor de edad; c) tener capacidad técnica para el cargo; y d) ser de honorabilidad y competencia notorias".

Esto ya parece tener sentido puesto que las Comisiones de Servicio Civil no pueden más que estar integradas por personas de igual capacidad profesional que la que exige a los Miembros del Tribunal, ya que son personas que en algunos casos son obreros, oficinistas, contadores, etcétera sin perjuicio de hacer la observación de que no se tuvo cuidado de cambiar el acápite del Art. 11 tantas veces citado y continúa diciendo que éstos son requisitos para ser Miembro del Tribunal Comisión, y a mi manera de ver se debió haber sustituido en el sentido de que dijera "Requisitos para ser Miembro de una Comisión de Servicio Civil". Con todo lo expuesto - aún creo que habría sido mejor señalar los requisitos necesarios para ser

.....

Miembro de una Comisión de Servicio Civil, en el Art. 8, formando un solo cuerpo con éste en el sentido siguiente:

"Art. 8 - Cada Comisión estará integrada por tres Miembros Propietarios que durarán en sus funciones dos años, pudiendo ser reelectos; y habrá tres suplentes que sustituirán a aquellos en los casos de falta, excusa o impedimento. Dichos miembros deben pertenecer al personal del organismo o institución en que funcionen, y deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser salvadoreño por nacimiento;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Tener capacidad técnica para el cargo; y
- d) Ser de honorabilidad y competencia notorias.

Los Miembros propietarios serán nombrados, uno por el Ministro o Jefe de la Unidad o Institución de que se trate; otro, por el Tribunal de Servicio Civil; y el tercero, por elección de los funcionarios y empleados protegidos por esta ley que trabajen en la respectiva dependencia de la administración.

Los suplentes serán nombrados y electos de la misma manera que los propietarios.

Un reglamento determinará la forma de hacer la elección.

El servicio de los Miembros de las Comisiones se considerará como inherente al cargo que desempeñen y no devengarán por ello ninguna remuneración.

.....

ción especial; pero si para la preparación y calificación de exámenes hubieren de trabajar en horas extraordinarias, tendrán derecho a los honorarios- que el reglamento establezca".

Esta considero debería ser la redacción del artículo.

Las atribuciones del Tribunal de Servicio Civil son de carácter jurisdiccional y administrativo, correspondiéndole además elaborar el Reglamento Especial según lo determina el Art. 13 letra e), en relación con el inciso final del Art. 25 de la Ley en estudio, para lo cual se requiere un conocimiento amplio sobre la Administración Pública, razón por la que se exige como requisito esencial que un Miembro del Tribunal para poder ser nombrado en el cargo debe haber desempeñado cargos en la Administración Pública o Municipal por un período no menor de cinco años.

También corresponde al Tribunal de Servicio Civil, de conformidad al Art. 13 literal a), en relación con los Arts. 42, 46 y 61 de la misma ley, conocer en revisión, de las resoluciones definitivas en los casos de multa, postergación el derecho de ascenso y rebaja de categoría, de la suspensión sin goce de sueldo, de la destitución o despido del cargo o empleo; y la nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil; b) Resolver sobre las reclamaciones de los funcionarios o empleados contra los jefes de las dependencias por injusticia manifiesta, y de las demás resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil, como por ejemplo de la resolución que de conformidad al Art. 37 inciso segundo facul

.....

ta al jefe del servicio o unidad a trasladar a un funcionario o empleado;- conocer de conformidad al literal c), del Art. 13 en relación con el Art. 63 de la rehabilitación de los funcionarios y empleados que hayan sido destituidos de sus cargos o empleos.

Otra de las atribuciones de Servicio Civil, es la consistente en elaborar el proyecto de Reglamento General para la mejor aplicación de esta ley según lo determina el literal e), del Art. 13 en relación con el Art. 75, - con el objeto de hacer más funcional la aplicación de la ley, especialmente en lo que se refiere a la selección del personal que habrá de ingresar a la Carrera Administrativa para lograr un mejor funcionamiento en la Administración Pública, lo que traería como consecuencia el buen funcionamiento de los órganos del Estado y garantizaría el ascenso de los buenos y eficientes servidores públicos puesto que por medio del Reglamento sería posible que se le diera cumplimiento al mandato Constitucional que prescribe - que las promociones y ascensos deberán hacerse a base de mérito y aptitud para garantizar con ello la eficiencia de la administración en beneficio - del interés público; y no como se hace hasta la fecha, que se llenan las vacantes con personas que no tienen la capacidad adecuada, sino porque los - unen con los jefes nexos de amistad o interés, perjudicando con ello a la - Administración Pública; pero esto según creo, así ha sido y seguirá siendo - por mucho tiempo, puesto que desde 1962 en que esta ley entró en vigencia, - se han suscitado muchos Tribunales de Servicio Civil y ninguno de ellos le-

.

ha dado cumplimiento al Art. 75 que ordena "El Reglamento General que prescribe esta Ley será elaborado por el Tribunal de Servicio Civil y sometido a la consideración del Poder Ejecutivo en el Ramo del Interior, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de su integración", lo cual no se ha llevado a cabo ya sea por falta de interés del empleado público que no ha exigido al Tribunal de Servicio Civil la elaboración de dicho reglamento, o por que el Tribunal de Servicio Civil no ha querido poner nada de su parte para elaborarlo, ya que conoce demasiado el problema de los empleados públicos municipales y no necesita precisamente que se le recuerde que tiene la obligación que la ley señala en el Art. 75.

La letra f) del Art. 13 nos dice que es atribución del Tribunal de Servicio Civil "Dirimir las competencias que se susciten entre las Comisiones de Servicio Civil; respecto a este punto considero que no existe en la práctica, puesto que ya está determinado por la misma ley en que dependencias habrá Comisiones y es natural que habrá de conocer cada Comisión únicamente respecto a los problemas de los funcionarios y empleados de su competencia; de modo que el único caso en que el Tribunal tiene que decidir cual es la Comisión que deba conocer en determinado caso, será cuando se demanda a un funcionario o empleado que sea miembro de una Comisión de Servicio Civil, ya que en este caso la autoridad demandante solicitará al Tribunal de Servicio Civil, que designe la Comisión que ha de conocer de su demanda, así lo dice el Art. 12 en su inciso final.

.....

También es atribución del Tribunal de Servicio Civil, conocerá de las demandas contra los Jefes de Unidades primarias en los casos de supresión de plazas para efecto de que se indemnice al funcionario o empleado que haya quedado cesante por supresión de plazas, según lo determina el Art. 30- de esta ley, cuando dice:

Art. 30- Si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicio prestados, sin que dicha indemnización exceda de seis meses. Esta indemnización se pagará por mensualidades iguales, consecutivas a partir de la supresión del empleo o cargo.

No habrá lugar a la indemnización establecida en el inciso anterior-- si el cesante pudiere obtener de inmediato los beneficios que le concedan las leyes sobre pensiones, jubilaciones, retiros o montepíos, en cuyo caso sólo se le concederá el sueldo correspondiente a un mes, si no pudiere gozar de ellos inmediatamente, tendrá derecho a tal indemnización mientras no los obtenga, no pudiendo esto exceder de tres meses.

Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.

En caso de nuevo despido por supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según con

.....

venga al interesado, se sumará al monto de las mensualidades correspondientes al primer despido y que dejaron de pagarse de conformidad a los incisos anteriores. Si en el nuevo cargo o empleo de que ha sido despedido el funcionario o empleado, no tuviere derecho a ninguna indemnización, por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá el derecho de gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica suspensión del mismo, y el funcionario o empleado que lo desempeñe tendrá derecho a ocupar el de nueva denominación que corresponda a sus funciones.

El Tribunal también tiene como atribución conocer el recurso de nulidad el cual se da en casos específicos como por ejemplo el Art. 39, el cual se refiere a que las promociones que se hagan contraviniendo las disposiciones del Capítulo en que se haya este artículo, no tendrán ningún valor, y los funcionarios o empleados ascendidos indebidamente no podrán continuar en funciones después de comprobarse el fraude, teniendo que volver a trabajar a su cargo anterior; mientras que el Art. 34 señala quienes pueden ser promovidos o ascendidos a una plaza vacante cuando hubiere uno o varios candidatos; por otra parte el Art. 40 del mismo Capítulo, prescribe que los jefes de oficina, organismos o instituciones estarán en la obligación de dar aviso a la respectiva comisión de servicio civil.

Como podemos ver si examinamos la práctica a seguir en las distintas -

.....

Instituciones del Estado todo el Capítulo VI que se refiere a las promociones, permutas y traslados es inoperante, puesto que no se cumple con ninguna de las disposiciones que contiene y esto debe a que no existe un Reglamento de Ley de Servicio Civil que haga posible el desarrollo de la Ley en esta parte. Del contexto de los artículos pertinentes a las promociones o ascensos se desprende que deberá hacer un concurso para tener derecho a la vacante, que en este concurso solamente podrán participar aquellos empleados que llenen los requisitos que la ley exige y que están comprendidos dentro de la carrera administrativa salvo aquellos casos en que se requiere de condiciones especiales que no puedan ser llenadas por los funcionarios o empleados del organismo o institución en que ocurra la vacante podrán admitirse en el concurso personas que no pertenezcan a la carrera administrativa; ahora me pregunto cómo va a ser posible darle cumplimiento a estas disposiciones si las Comisiones de Servicio Civil, nunca en lo que lleva de vigentes esta ley, han sido notificadas de que habrá una plaza para concurso, y si no se le ha dado cumplimiento a esta parte, no es posible tampoco que haya nulidad en una promoción o ascenso puesto que no habrá quien esté en capacidad para impugnarla; primero porque no hay reglamento en el que se establezcan las bases sobre las que va a descansar la selección y escogitación de candidatos para las plazas que se someterá a concurso; segundo porque no existe el organismo investido de esa autoridad. - en este caso la Comisión que lleve a cabo dichos concursos, pues hasta la fecha los jefes de las uni

.....

dades respectivas continúan promoviendo o ascendiendo a quien mejor les parece, a su entero capricho y es por eso que la administración pública anda tan mal; por lo tanto creo que la nulidad que señala este artículo es inoperante y que mientras no haya un Reglamento es letra muerta en esta ley todo lo que al respecto trata.

El Art. 68 se refiere a la nulidad de cualquier nombramiento que se haga en contravención con esta ley. Pero resulta que en el régimen transitorio para despidos, destituciones y nombramientos, el Art. 76 dice: "Mientras no se decrete el reglamento especial a que se refiere el inciso 2o. del Art. 25 de esta ley, que regulará la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad, los nombramientos de funcionarios y empleados protegidos por ella, se harán en la forma y con los únicos requisitos que se exigían al treinta de abril del corriente año, y los nombrados gozarán de los derechos concedidos en el Art. 66".

Este artículo quedó redactado en esta forma cuando se introdujo reformado en él por Decreto Legislativo 230 de 14 de diciembre del año de mil novecientos sesenta y dos, publicado en el Diario Oficial del 20 del mismo mes y año. Pues cuando la ley se decretó el 24 de noviembre de 1961, la cual se publicó el 27 de diciembre del mismo año, el tenor de dicho artículo era el siguiente: "Art. 76 mientras no quedan definitivamente integrados el Tribunal y las Comisiones de Servicio Civil no podrán ser despedidos o destituidos los funcionarios y empleados protegidos por la ley".

.....

Durante este mismo lapso los nombramientos se harán con los únicos requisitos que actualmente se exigen y los nombrados gozarán de los derechos concedidos en Art. 66". Este último se refiere a que los empleados que se encuentran desempeñando empleos públicos o municipales al entrar en vigencia esta ley, quedarán protegidos, por ella de pleno derecho aunque no llenen los requisitos necesarios.

El Art. 68 sigue diciendo en su inciso segundo que "El Tribunal de Servicio Civil conocerá en forma sumaria de los casos expresados en el inciso anterior, y ordenará la destitución inmediata del empleado o funcionario indebidamente nombrado, sancionando a los culpables cuando se les comprobare malicia".

Todo lo que hasta aquí hemos visto en materia de nulidades no tiene hasta este momento aplicación práctica porque carece de los elementos necesarios para hacerlo funcionable y ello lo deja claro sin lugar a dudas el Art. 76 transcrito cuando dice que mientras no se decrete el Reglamento Especial a que se refiere el inciso segundo del Art. 25 de esta ley, que regulará la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad; en otras palabras en esta materia se estará a lo acostumbrado antes de que entrara en vigencia la Ley de Servicio Civil.

He dejado para ser tratado el Art. 61 en una forma separada porque se trata de casos completamente diferentes puesto que regula casos de nulidad que si tienen aplicación puesto que se refieren a los casos de destitución

.....

C A P I T U L O I I I

ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

El establecimiento de la Carrera Administrativa, tiene por objeto la profesionalización de los funcionarios y empleados al servicio del Estado, lo cual viene a cambiar completamente el panorama pasajero del empleado público, para obtener una Carrera Profesional que le garantice su permanencia en el cargo o empleo apareciendo de este modo ~~derechos~~ y obligaciones para ellos lo que traería como consecuencia la posibilidad de que los servicios prestados sean más eficientes en beneficio de la ciudadanía y por otra parte tendríamos para los funcionarios y empleados posibles garantías de permanencia evitando en lo posible esos cambios frecuentes cada vez que el Estado tiene cambios de Gobernantes. De conformidad al principio Constitucional base fundamental de este estatuto legal y de acuerdo al estatuto mismo, desde el momento en que una persona ingresa al servicio Administrativo se garantiza la permanencia en el cargo pudiendo ser destituido, despedido, suspendido, ~~permutado~~, trasladado o rebajado de categoría, sino en los casos y con los requisitos que establece la ley; sin embargo creo que debería avanzarse más en esta materia equiparándola al Derecho Laboral, establecer la indemnización por despido injusto como una acción directa del funcionario o empleado que vea atropellados sus derechos. Además: viene al caso traer a cuento que así como en la empresa privada existe un salario mínimo, un seguro social y muchas otras prestaciones; deberá establecerse para el empleado público un salario mínimo por categoría, es decir según la clase de trabajo que se desempeñe, debería darse una ley de Salarios -

.....

que se ajuste a las necesidades de estos servidores del Estado, debería - crearse centros asistenciales para los empleados públicos y municipales, - como justo reconocimiento a que éstos dejan su vida como fieles servidores del Estado y muy poco reciben a cambio. Los empleados públicos y municipales tienen sin duda alguna que luchar tesoneramente para que se establezcan verdaderas garantías, tanto en lo que a la estabilidad en sus cargos - se refiere , como en cuanto a su vida y salud, que la Carrera Administrativa no sea de nombre, sino que efectivamente constituya un beneficio y una seguridad tanto para el Estado como para sus servidores.

I) REQUISITOS DE INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Para ingresar a la Carrera Administrativa se requiere según el Art. 18 de la Ley (en estudio; a) Ser salvadoreño, centroamericano de origen o extranjero que reúna los requisitos establecidos por la Constitución Política y leyes secundarias, Este literal nos deja muy clara la actitud poco nacionalista que siempre hemos tenido, y ya es tiempo que comprendamos que somos un país demasiado pequeño territorialmente, como para podernos dar el lujo de permitir que los extraños desplacen a nuestros nacionales; en nuestro medio el problema más grande es la super población y como consecuencia el desempleo y la miseria. Tenemos una gran oferta de mano de obra y necesitamos desplazarla en alguna forma y si permitimos el ingreso del extranjero en calidad de empleado o de obrero nos estamos perjudicando a nosotros mismos; somos un pueblo sumamente laborioso y no necesitamos que otros ven-

.....

gan a hacer lo que nosotros perfectamente podemos hacer, por todo eso no concibo como nos hemos dado el lujo de poner en esta Ley de Servicio Civil el acceso a la Carrera Administrativa a los centroamericanos y extranjeros cuando éste debería de ser un privilegio exclusivo de los salvadoreños por nacimiento, pues considero que somos los únicos que estamos en capacidad suficiente de amar y defender nuestro suelo. Ahora bien, el hecho de que se incluya a los centroamericanos de origen lo comprendo, pues siempre hemos vivido creyendo en que un buen día Centro América será una sola, que se unirá política y geográficamente constituyendo una sola patria en Centro América, sin embargo esto no ha pasado de ser un simple sueño si contamos los años que llevamos de independencia, sueño que abrigamos únicamente nosotros creyéndonos hermanos de todos los centroamericanos, pues los demás no lo consideran así, y como prueba evidente de lo que digo ^{/no} están muy distantes todavía aquellos penosos días en que expulsaron de Honduras a nuestros hermanos salvadoreños, y hace ya mucho tiempo que como hermanos centroamericanos se nos obstaculiza en el libre comercio y se nos explota por nuestros llamados hermanos centroamericanos, y sin embargo nosotros continuamos poniendo la otra mejía, permitiéndoles el franco paso a la Carrera Administrativa, pero esto aún lo admito, lo que aún no puedo ni llegaré a comprender es que se considere a los extranjeros dentro del Servicio Civil, puesto que si bien es cierto ^{no} que/somos una potencia, debemos admitir que se trata de la Administración Pública del Estado y que ésta de-

.....

be ser conocida únicamente por los salvadoreños. Debe pues a mi juicio reformarse este literal en el sentido de que para ingresar al Servicio Civil y pertenecer a la Carrera Administrativa se requiere: a) Ser salvadoreño.- El literal b) se refiere a la edad, que debe de ser de 18 años o haber obtenido título que lo habilite para el desempeño del cargo u empleo, lo cual me parece correcto; de igual manera el literal c) que se refiere al sometimiento de parte del aspirante a las pruebas de idoneidad; cosa semejante ocurre en cuanto a la letra d) y e) las cuales exigen que el que ha de ingresar al Servicio Civil debe de estar físicamente capacitado, así como acreditar buena conducta. Otro requisito indispensable para entrar a la Carrera Administrativa consiste en que el candidato debe ser escogido por el Jefe de La Unidad dentro de la terna que para ese efecto le presente la Comisión de Servicio Civil respectiva. La letra g) exige que debe de pasar un período de prueba de tres meses contados a partir de la fecha en que se tome posesión del cargo o empleo, a lo que creo que habría nada más que agregar, que cumplido el término probatorio el funcionario o empleado se tendrá por definitivamente nombrado.

Por otra parte creo que el artículo en estudio debe de ser taxativo, es decir solamente los literales anteriores, pues de lo contrario se prestaría a maniobras poco saludables, por tal motivo soy de opinión que el literal h) que dice "Llenar los requisitos que exigen las leyes especiales", debe de suprimirse, porque además de ser perjudicial, es contradictorio ya

.....

que habla de leyes especiales y precisamente estamos estudiando una ley especial que alude únicamente a los funcionarios y empleados públicos, pues sinceramente no creo que haya en lo que a la materia se refiere una ley más especial que está, para regular las relaciones de los funcionarios o empleados públicos o municipales, con el Estado.

II) Quiénes no podrán ingresar a la Carrera Administrativa

El Art. 19 determina quienes no podrán ingresar en la Carrera Administrativa y al respecto nos dice el literal a) que no podrán ingresar en la Carrera Administrativa, aquellos que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delitos dolosos, durante el tiempo de la pena, aún cuando gocen de libertad condicional.

La letra b) del mismo artículo contempla un caso diferente, cuando dice que no podrán ingresar a la Carrera Administrativa "Los que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delitos comprendidos en el Título VII del Libro II del Código Penal, durante el tiempo que la sentencia señale y mientras no se conceda la rehabilitación por el Tribunal de Servicio Civil.

En este literal merece comentarse que en su contenido comprende a aquellos funcionarios o empleados públicos que hayan cometido delitos como tales, en el ejercicio de sus funciones de los cuales podemos encontrar en el Capítulo VII del Libro II del Código Penal, entre ellos; el delito de infidelidad en la custodia de documentos comprendidos en los Arts. 291 y -

.....

siguientes del Código Penal, entre los cuales se menciona a los funcionarios públicos que sustrajeren, destruyeren u ocultaren documentos o papeles que les estuvieren confiados por razón de su cargo; a aquellos funcionarios públicos que teniendo a su cargo la custodia de papeles o efectos confiados por la autoridad, quebrantaren los sellos o consintieren en su quebrantamiento; del mismo modo los Arts. 295 y siguientes del Código Penal, comprenden los delitos cometidos por los funcionarios públicos por la revelación de los secretos de que tenga conocimiento por razón de su oficio, o entregaren indebidamente papeles o copias de papeles que tengan a su cargo y no deban ser publicados, como también aquel funcionario público que recibiendo por razón de su cargo los secretos de un particular, los descubriere. Arts. 330 y siguientes del Código Penal que se refieren a aquellos funcionarios públicos que recibieren por sí o por persona intermedia, dádiva o presente, o aceptare ofrecimiento o promesa por la ejecución de un acto en el ejercicio de su cargo, si dicho acto constituye delito, o cuando no constituyere delito y éste fuere injusto aún cuando no llegare a ejecutarlo; los Arts. 338 y siguientes del Código Penal, tratan de los casos de aquellos empleados públicos que teniendo a su cargo caudales o efectos públicos, los sustrajeren o consintieren en que otros los sustraigan con ánimo de apropiárselos, o que por abandono o negligencia inexcusable, dieran ocasión a que se ejecute por otra persona la sustracción de los caudales o efectos como dinero, y también cuando sin ánimo de apropiarse los caudales o efectos puestos a su cargo los apli-

.....

care a uso propio o ajeno, dañando o entorpeciendo el servicio público y en general cuando le den a los caudales o efectos públicos que administren una inversión pública diferente a la que estuvieren destinados o rehusen hacer pagos del Erario Nacional estando obligados a ello; y los Arts. 344 y siguientes del Código Penal señalan a los funcionarios públicos que vurlan al Estado con fraudes y exacciones ilegales.

Los casos mencionados no se han conocido en la vida práctica, a excepción de los delitos de sustracción de caudales públicos, casos que no viene al caso comentar por haber sido de publicidad notoria en los periódicos, debido a la categoría de los ejecutantes.

El literal en cuestión se refiere a que no podrán ingresar a la Carrera Administrativa los funcionarios que cometan los delitos apuntados durante el tiempo que la sentencia señale y mientras no se conceda la rehabilitación por el tribunal de Servicio Civil; esta situación resulta un tanto confusa y para analizarla me permito relacionar a este literal en estudio, el Art. 48 de la Ley de Servicio Civil, que se refiere a los casos especiales de suspensión, y dice: "La suspensión sin goce de sueldo procederá también cuando por autoridad competente se decretare contra el funcionario o empleado auto de detención, por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva. La suspensión durará por todo el tiempo que se mantenga el auto de detención sin hacerse efectiva la excarcelación, excepto si se tratare de delitos comprendidos en el Título -

.....

VII, de Libro II del Código Penal o cometidos contra superiores jerárquicos en cuyo caso, la suspensión continuará aunque se excarcele al indiciado".

"Si la suspensión durare más de tres meses dará lugar al despido, y si después de este término se pronunciare auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firmes, el funcionario o empleado tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante que sea de igual clase al que desempeñaba, todo a juicio de la Comisión".

"En los casos de este artículo bastará el informe del Juez respectivo para acordar la suspensión". O sea que como podemos ver cuando resulta un delito de los que hemos enumerado, lógico es pensar que hay auto de detención decretado por Juez competente y como consecuencia, el jefe del organismo o Institución a que pertenece dicho funcionario o empleado se dirigirá a la Comisión de Servicio Civil respectiva acompañando certificación del auto que decreta la detención, pidiendo la suspensión de ese subalterno suyo; o en la misma solicitud pide a la comisión que libre oficio al Juez que conoce del juicio para que le certifique el auto de detención y con base en él, ordene la suspensión del funcionario o empleado, el cual aún cuando se excarcele no podrá interrumpir la suspensión de que es objeto.

Hasta este momento he analizado nada más el hecho de la suspensión por existir auto de detención luego si ésta detención se prolonga por más de tres meses ésta dará lugar al despido, y si con posterioridad se pronuncia sentencia condenando al funcionario o empleado, durante todo el tiempo de la

.....

condena no podrá ingresar a la Carrera Administrativa nuevamente, mientras no se conceda la rehabilitación por el Tribunal de Servicio Civil. Esto constituye una modalidad porque la rehabilitación del Tribunal de Servicio Civil se requiere en los casos de destitución y no de despido según los Arts. 13 - letra c), y 63, que dicen: c) "Rehabilitar a los funcionarios o empleados -- destituidos"; Art. 63 "El funcionario o empleado que destituido de su - cargo, podrá solicitar la rehabilitación ante el Tribunal de Servicio Civil"

"El Tribunal procederá en forma sumaria y para dictar resolución tomara en cuenta la conducta observada por el destituido y las causales que motivaron su destitución".

"No podrá concederse la rehabilitación si no hubieren transcurrido por - lo menos seis meses contados desde la fecha de la destitución, y nunca antes del término señalado en la sentencia respectiva, cuando hubiere sido ordenada judicialmente". Como vemos según este último artículo, se requiere de un procedimiento sumario para lograr la rehabilitación y en él no menciona el caso de despido, pero sí se refiere a la sentencia judicial, lo que desde - luego nos deja ver el descuido del legislador en la enumeración de los principios que determina la ley en estudio, por tal motivo para que haya uniformidad en la ley opino que debe de reformarse el Art. 48 en lo que se refiere al inciso 2° de la manera siguiente: "Si la suspensión durare más de tres meses dará lugar a la destitución", continuando el inciso en todo lo demás con el texto que actualmente tiene. De lo contrario se rompe la armonía de la --

.....

ley en cuanto al equilibrio que ha mantenido entre el despido y la destitución, pues la diferencia que existe entre ambas sanciones consiste en que el funcionario o empleado que es despedido no requiere rehabilitarse para ingresar de nuevo a la carrera administrativa, en cambio el que ha sido destituido si requiere de dicha rehabilitación, como una sanción más que agrava su pena, ya que se considera que las causales de destitución, de suyo son más graves.

Continúa el Art. 19 en su literal e) diciendo que "Los que tuvieren en su contra, dictado auto de detención por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva". O sea que éstos no podrán ingresar a la carrera administrativa. Este punto ya fué examinado cuando estudiamos el Art. 48 y vimos que cuando hay auto de detención viene como consecuencia la suspensión del funcionario o empleado público, con la única observación de que a diferencia del literal b), la letra c) en estudio se refiere a los casos en que el funcionario o empleado público ha cometido delitos dolosos, pero no de los comprendidos en el Capítulo VII del Libro II del Código Penal, ni contra los superiores jerárquicos.-

El literal d) del Art. 19 se refiere a los funcionarios o empleados que hayan sido destituidos de sus cargos o empleos por las causales que señala la Ley de Servicio Civil y de conformidad a ella, mientras no se les rehabilite por el Tribunal de Servicio Civil de conformidad a lo prescrito por el Art. 63 que ya estudiamos.

.....

Los literales e) y f), se refieren a dos circunstancias que difícilmente se establecen debido a que no se investiga la salud ni el alcoholismo de -- los que pretenden ingresar a la Carrera Administrativa, puesto que a nadie se le pide certificado de salud hasta el momento, lo cual talvez se regule cuando ya tengamos el reglamento de esta ley.

III) LA SELECCION DE PERSONAL Y SU . IAPLICABILIDAD ACTUAL.

El deseo del Gobierno es atraer y mantener en el servicio público a --a aquellas personas que por sus cualidades pueden servir en mejor forma a los intereses del Estado, pero para lograr ese fin se hace imprescindible establecer un sistema de méritos y capacidades de los que pretendan ingresar a la Carrera Administrativa, basándose en principios de la ciencia adminis-- trativa, de tal suerte que a través de ese sistema se proteja en mejor forma los derechos de los funcionarios y empleados públicos o municipales, pro curando la adopción de principios justos y equitativos en la determinación de sus salarios, permanencia, retribuciones, sin dejar de tomar en cuenta los deberes, responsabilidades y demás condiciones que rijan, en su trabajo, pero todo ésto no podrá realizarse mientras no sea creado el Reglamento de la Ley de Servicio Civil; y no me explico porqué motivo en vez de crear el Reglamento a que me refiero, se organizan oficinas de colocación de empleados, las cuales son inoperantes porque desconocen las necesidades propias - de cada organismo o institución; no me esplico además porqué se piensa crear una Ley de Personal y no se le dá aplicabilidad a la Ley de Servicio Ci

.....

vil creando su reglamento, cuya carencia hace que la Ley en cuestión no sea funcional y que la selección del personal que ha de tener en sus manos la administración de la cosa pública no consiga sus frutos los cuales no son otros que procurar un buen servicio a la comunidad y el aumento de la riqueza nacional, pero sin reglamento la selección del personal es inoperante, o mejor dicho inexistente.

LLAMAMIENTO DE ASPIRANTES

Según nuestro sistema de Servicio Civil, cuando ya se encuentra armonizada la Ley de Servicio Civil con su respectivo Reglamento todo lo relativo a la selección de personal tendrá plena aplicación practica por que por el momento nos encontramos con una ley que regula una serie de situaciones que todavía no pueden ponerse en práctica por falta de reglamento, pero suponiendo que el sistema ya está completo, en este caso tendremos que relacionando el Art. 21 con el Art. 40 de la misma ley tendríamos que por cada plaza vacante que surja de aquellas que no se van a llenar por el sistema de ascenso o sea cuando se trate de plazas que por tener el sueldo mínimo de la dependencia u oficina tendrá necesariamente que introducirse a un nuevo elemento y cada vez que ésto ocurra los jefes de oficina, sección o institución, tendrán que dar aviso, así nos los dice el Art. 40 cuando prescribe "Los jefes de oficina, organismo o instituciones darán aviso a las respectivas Comisiones de Servicio Civil cada vez que haya de llenar una plaza vacante"; y es entonces cuando se hará el llamamiento a los aspirantes de --

.....

conformidad al Art. 21 que dice: "Al ocurrir una vacante que no deba llenarse por el sistema de ascenso la Comisión de Servicio civil respectiva hará a los aspirantes a ocuparla un llamamiento por medio de un aviso que se publicará una sola vez en uno de los diarios de mayor circulación en la República, con ocho días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que deba cerrarse la inscripción, y por medio de telegrama dirigido a sus respectivas direcciones. El aviso contendrá el número de plazas disponibles, los requisitos necesarios para ocuparla y las fechas en que se cerrará la inscripción y se verificará la prueba". Lo cual dará lugar a que haya un gran número de aspirantes, lo que dará como resultado escoger suficientemente a las personas que hayan de ocupar cada una de las plazas vacantes.

Para ello de conformidad al Art. 22 habrá lo que se llama selección de candidatos o sea que de conformidad al artículo citado "Efectuadas las pruebas de idoneidad, la Comisión seleccionará los tres candidatos mejor calificados y los propondrá a la autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado.

Si la Comisión estimare que no es elegible ninguno de los candidatos que se hubieren presentado lo declarará así y someterá nuevamente la plaza a concurso.

Este sistema es riguroso y tiende a garantizar que la Administración Pública estará servida por elementos capaces, lo cual estará acorde con el Art. 109 de la Constitución Política otorgando las plazas a base de mérito

.....

y aptitud, puesto que como hemos visto el Art. 22 comentado, en su inciso final, establece que en caso de no haber dentro de los aspirantes personas elegibles, someterá nuevamente la plaza a concurso, para sacar de aquí una terna.

La selección de nuevo personal se hará escogiendo al que ha de ocupar la plaza, dentro de una nómina formada por la terna a que hemos hecho referencia, así queda establecido en los Arts. 20 y 23 de la presente ley.

El Art. 20 dice: "La selección del personal que ingrese a la Carrera Administrativa se hará por medio de pruebas de idoneidad, a las que se admitirán únicamente los solicitantes que reúnan los requisitos establecidos en el Art. 18 exceptuándose los cargos expresamente determinados por la Ley". Las pruebas de idoneidad a que se refiere el Art. que comentamos son las pruebas necesarias para establecer la capacidad y suficiencia del aspirante, que para ser admitido en el concurso ha comprobado ser salvadoreño, centroamericano de origen, etc., tener más de 18 años y una serie de requisitos que establece el Art. 18 a los que ya nos hemos referido con anterioridad. Exceptuándose desde luego los cargos expresamente determinados por la ley. Como por ejemplo cuando el que haya de ocupar la vacante con anterioridad hubiere pertenecido a la Carrera Administrativa, cuando las plazas que se llenaran no tengan una duración mayor de 6 meses, o cuando, para no entorpecer la administración, haya que nombrar interinos por un periodo no mayor de dos meses. En los demás casos de conformidad al Art. 23 que dice:

.....

"La autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado escogerá a éste entre los comprendidos en la terna propuesta por la Comisión salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección; en cuyo caso lo manifestará así a la Comisión expresando las razones que tuviere para ello y solicitando una nueva terna.

Si la Comisión estimare atendible las razones expuestas propondrá una nueva terna, escogida entre los que furen elegibles, pero en caso contrario lo manifestará así a los encargados del nombramiento y decidirá la controversia el Tribunal de Servicio Civil". Si la autoridad, organismo o institución no estuviere de acuerdo con la nómina que se le presenta por la Comisión de Servicio Civil tendrá que dar fundamentos razonables para ellos y solamente en caso de que la Comisión de Servicio Civil considere atendibles las razones expuestas para no aceptar la nómina propondrá una nueva terna de lo contrario será el Tribunal el que resolverá lo que convenga. Por otra parte ya en este año se ha comenzado por hacer la clasificación de empleados a que se refieren los Arts. 64 y 65, a través del Ministerio de Hacienda lo cual al dictarse el Reglamento dará mayores facilidades puesto que permitirá que las pruebas sean uniformes para las plazas de la misma categoría y así es como los empleados se clasificarán en grupos para que haya igualdad en los exámenes.

La clasificación de la prueba de idoneidad corresponde a las Comisiones de Servicio Civil, en todos los casos de vacantes que deben llenarse con --

.....

con personas que van a ingresar a la Carrera Administrativa, exceptuando los casos comprendidos en el Art. 28 de esta ley, cuando se trate de personas -- que han pertenecido a la Carrera Administrativa, cuando se hubieren retirado voluntariamente; o haya habido supresión de plaza . haya desempeñado ese cargo con eficiencia, de igual manera cuando se trata de plazas cuya duración no exceda de seis meses. Y finalmente en los casos en que se nombre interinamente a una persona sin que ese nombramiento exceda de dos meses; aquí se me ocurre relacionar la ley de Asuetos, Vacaciones y licencias de los empleados públicos, en lo relativo a aquellas personas que los sustituyen en sus cargos en esos intervalos, los Arts. 15 y 16 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los empleados públicos dice al efecto: Art. 15.- No se nombrará sustituto para los empleados que gocen de licencia ^{/a} título de vacaciones , ni el sustituto tendrá derecho a sueldo. Se exceptúan de esta disposición los casos siguientes:

- 1) Cuando la persona que haya de gozar de vacaciones sea un empleado -- técnico, imposible de sustituir con el personal restante de la oficina.
- 2) Cuando el trabajo del empleado que deba sustituirse sea de tal manera diferente del de los demás empleados de la oficina, que no pueda encomendarse razonablemente a ninguno de éstos, como sería en el caso de una oficina -- en que pida vacaciones el único ordenanza de la misma.
- 3) Cuando la dependencia no tenga más de un empleado, encargado del despacho de los asuntos puramente de oficina.

4) Cuando la persona que haya de hacer uso de sus vacaciones sea uno de los Jefes de la oficina; y

5) Cuando el puesto que desempeñe el que pide la vacación requiera la rendición de fianza".

En otras palabras habrá que nombrar sustitutos de acuerdo a las excepciones apuntadas siempre que sea imposible sustituir al que ha solicitado la licencia con el personal que haya en la oficina, pues lógicamente el nuevo que ingrese a suplir la vacante deberá devengar sueldo.

"Art. 16.- En casos de licencia por los motivos comprendidos en los números 1. 2. 5 y 6 del artículo 5° reformado, no se nombrará sustituto durante el tiempo de la licencia a menos que concurra una de las circunstancias siguientes:

1) Que la licencia sea mayor de quince días.

2) Que la oficina de que dependa el empleado que haya de gozar de la licencia, cuente con un personal menor de diez empleados.

3) Que la persona a quién se haya concedido la licencia sea jefe, segundo Jefe o Jefe de Sección de la oficina de que se trate, o que dicha persona sea un empleado técnico imposible de sustituir con el personal restante de la misma oficina.

4) Que el empleado que goce de la licencia pertenezca al personal del servicio de comunicaciones eléctricas y sea de aquellos que no puedan interrumpir su trabajo ni un solo día por tener que servir directamente al pú-

.....

blico.

En todos los demás casos, el trabajo de los empleados que gocen de licencia por los motivos a que se refiere el presente artículo, se distribuirá ~~entre~~ sus compañeros de servicio en la forma que estime conveniente el Jefe de la oficina.

Estos artículos están en relación íntima con la letra c) del Art. 28 de la Ley de Servicio Civil, en cuanto al nombramiento interino de dos meses a que se refiere este literal armoniza perfectamente con la ley de --- Asuetos, Vacaciones y Licencia de los empleados públicos ya que en los mismos términos de tiempo, salvo casos de enfermedad según puede verse en el Art. 6 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias a que me he referido; o en los casos de los que verifican estudios por medio de becas fuera del país, según lo determina el Art. 7 de la misma ley.

C A P I T U L O I V

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

- PUBLICOS O MUNICIPALES. -

I) Derechos de los Funcionarios y Empleados.

El Capítulo V de la Ley de Servicio Civil se refiere a los Derechos, Deberes y prohibiciones de los empleados públicos o municipales. Dando principio el Art. 29 de dicha ley con los derechos que corresponden a estos servidores del Estado, a los cuales la Constitución Política les asegura los derechos enumerados en el artículo citado, los cuales para ajustarse al precepto Constitucional, deben contemplar disposiciones generales encaminadas a garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos, no pudiendo señalar normas limitativas que impongan, por causas ajenas al servicio público, condiciones discriminatorias en contra de determinadas personas, tanto en la admisión como en cuanto a la permanencia en sus empleos públicos o municipales, además de los otros derechos que señala el artículo referido y que a continuación enumeramos: Art. 29.-

Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes: a) De permanencia en el cargo o empleo, en consecuencia no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley. La permanencia del funcionario o empleado en el desempeño de su cargo depende del

.....

buen comportamiento de éste y de su aptitud para el cargo, desaparecidos - estos elementos al funcionario o empleado se hace acreedor al despido, destitución o a cualquiera de las otras sanciones establecidas por la ley, pre - vios a su despido, tal como lo señalan los Artos. 31, 32, 53 y 54 de esta - Ley.

Hasta hoy no se había reconocido al derecho de permanencia en el car- go, el alcance jurídico que se desprende tanto del texto constitucional, como de la ley en estudio, tanto es así que para poder separar de su car- go a un funcionario o empleado, es necesario demandarlo en juicio sumario ante la Comisión de Servicio Civil respectivo, y sólo podrá ser separado - de él cuando se le haya probado que ha realizado actos prohibidos por la - ley o ha faltado a los deberes y obligaciones que ella le impone, y me- diante sentencia ejecutoriada pronunciada en su contra confirmando la des- titución o despido; si se violaran estos principios habrá nulidad en la - destitución o despido de conformidad al Art. 61.

En conclusión, al reconocer la ley, en forma imperativa el derecho - del funcionario o empleado a permanecer en el cargo mientras dure su buen comportamiento y aptitud para el cargo, no se ha limitado a hacer una re- comendación ni menos a dar consejo, lo que por otra parte, no se aviene - con el contenido jurídico de una ley, sino que ha dispuesto un mandato que debe ser obedecido.

b) Los funcionarios y empleados comprendidos en la Carrera Administra

.....

tiva y protegidos por la Ley de Servicio Civil tienen derecho al ascenso, - según el Art. 29 letra b), en relación con los Arts. 33,34,35 y 65.

Este derecho asegura al funcionario o empleado público el reconocimiento de su antigüedad y de sus méritos y tendrá como consecuencia las legítimas expectativas de mejoramiento en la carrera administrativa. La ley ha venido a garantizar al funcionario o empleado público la forma de obtener los ascensos mediante una reglamentación más o menos adecuada, pero lamentablemente no se ha puesto en práctica hasta el momento porque la ley aunque ya es vigente desde el año 1962, no tiene aplicación práctica.

Como podemos ver el capítulo VI nos habla de los cargos que se llenarán por ascensos y al respecto el Art. 33 dice que los cargos o empleos - comprendidos en la Carrera Administrativa se llenarán por promoción o ascenso de conformidad con esta ley, sin perjuicio de aquellos que como comentamos anteriormente no se llenarán por el sistema de ascenso debido a que se trata de la plaza primera en grado o sea que se otorgará a una persona que va a ingresar al servicio civil, por lo demás todas las plazas restantes - se llenarán por el sistema de ascensos.

El Art. 34, nos dice quienes podrán ser ascendidos, especificando que solamente podrán hacerlo los funcionarios o empleados públicos que hayan desempeñado un cargo que se encuentre comprendido en la clase inmediata inferior por término de dos años por lo menos, y si hubiere oportunidad de hacer un ascenso y solamente hubiere un candidato y éste fuere apto se hará .

.....

el ascenso sin ningún requisito; si fueren varios los candidatos los ascensos se harán por concurso entre los elegibles que quieran inscribirse, siempre que estén prestando servicio en esa oficina, organismo o instituciones en que ocurra la vacante. Pero cuando se requieran condiciones especiales para desempeñar el cargo dice el Art. 31, la Comisión de Servicio Civil respectiva podrá disponer que se admitan al concurso a personas que inclusive no pertenezcan a la Carrera Administrativa, prefiriéndose desde luego a los funcionarios o empleados que pertenezcan a la dependencia en que exista la vacante; pudiéndose desde luego a solicitud de la autoridad, organismo o institución que deba hacer el nombramiento omitirse el concurso y aún la prueba de eficiencia, cuando del simple examen del Tribunal de Servicio Civil, se establece que el candidato es merecedor al ascenso en vista de su competencia, comportamiento y antigüedad, en caso contrario se estará a lo que resuelva el Tribunal de Servicio Civil, Como podemos ver, la ley contempla una forma adecuada y equitativa de hacer los ascenso, pero hasta este momento no se le ha dado aplicación manteniéndose como un simple enunciado dentro de la ley.

Continúa el Art. 29 enumerando los derechos correspondientes a los funcionarios o empleados públicos y en el literal c) nos dice que tienen derecho a devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados según el cargo o empleo en que han sido nombrados. Esta remuneración a que tiene derecho el funcionario o empleado público según su jerarquía y respon

.....

sabilidad el cual se encuentra determinado en la Ley de Salarios y constituye una justa compensación por el trabajo desempeñado y a la vez un estímulo.

La cuantía del sueldo como dije antes, la determina la Ley de Salarios en consideración a la importancia del cargo que se desempeñe, a la preparación que se necesite para desempeñarlo y a la responsabilidad que acarrea su ejercicio.

La letra d) nos dice que los funcionarios o empleados públicos tienen derecho al asueto, a vacaciones y licencias de conformidad con las leyes respectivas, o sea la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los empleados públicos, reglamentándose específicamente para algunos empleados en particular como por ejemplo para los empleados de aduanas, empleados de tesorería, del Ministerio de Defensa, del Poder Judicial, del Cuerpo Diplomático y del Cuerpo Consular.

El inciso 1º del Art. 1º de la Ley en mención se refiere al asueto de que gozan los empleados públicos especificando los días; del mismo modo el Art. 1º en su inciso 2º se refiere a las vacaciones de empleados públicos en los períodos de Semana Santa, Agosto y el mes de Diciembre, indicando quienes no gozarán de vacaciones en esos períodos; el Art. 5 de la misma ley se refiere a licencias con goce de sueldo, enumerando cuales son los casos en que podrán hacer uso de ese derecho.

La letra e) del Art. 29, hace mención al aguinaldo en el mes de dicie

.....

bre de cada año para lo cual se emite un Decreto todos los años, el cual - señala el porcentaje que ha de corresponder a cada empleado según el monto de su sueldo.

La letra f) del mismo Art. 29, se refiere al derecho que tiene todo - funcionario o empleado de examinar los libros de registro que llevan las - Comisiones o el Tribunal de Servicio Civil, para enterarse de las califica- ciones que de sus servicios se haya hecho y poder hacer las reclamaciones del caso.

También los funcionarios o empleados tienen derecho a la jubilación o pensión; al retiro o mantepío según la clase de funcionario o empleado de que se trate dependiendo del Ramo en que haya prestado sus servicios. La jubilación entonces es el beneficio que se concede al empleado público que se aleja del servicio ya sea por imposibilidad física, por haber cumplido cierto número de años en el servicio para continuar gozando en su retiro - de una pensión. En cuanto a la Ley de Retiros nada podemos argumentar por el momento puesto que no ha dejado de ser un ofrecimiento y nada más.

En cuanto al numeral h) del Art. 29 que se refiere a los funerales de un funcionario o empleado público o municipal, existe una partida de gas-- tos para los casos de fallecimiento de un empleado público o municipal en el presupuesto de cada institución, el monto que cubre esa partida es un mes de sueldo devengado por el fallecido.

.....

II) DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.

Los deberes inherentes al cargo que desempeña un funcionario o empleado, están determinados o señalados en la Ley de Servicio Civil, sin perjuicio de los que establezcan las leyes, decretos y reglamentos especiales; y no obstante eso existen deberes que son comunes a todos los funcionarios y empleados, cuyo cumplimiento es indispensable dentro del buen comportamiento que el funcionario o empleado debe guardar en el ejercicio del cargo, estos deberes pueden ser puramente administrativos, de carácter jerárquico o simplemente morales, veámoslos entonces y determinemos como lo ha agrupado la ley en el Art. 31 que nos dice que además de los deberes que establezcan las leyes, decretos y reglamentos especiales, son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos y municipales: a) asistir con puntualidad a su trabajo en las audiencias señaladas y dedicarse a él durante las horas que correspondan según las leyes y reglamentos respectivos; b) Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo; c) Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tengan conocimiento por razón de su cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos; d) Rechazar dádivas, promesas o recompensas que se les ofrezcan como retribución, aún cuando sea a título de pronto despacho. Como podemos ver todos estos son deberes de tipo administrativo.

Entre los deberes jerárquicos tenemos los que señala el literal e) del

.....

Art. 31, consistentes en respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus cargos. Estos deberes como son aquellos que se refieren directamente a las relaciones que deben de mantenerse entre el superior y el subalterno, pues el subalterno le debe obediencia al superior jerárquico en asuntos de trabajo y debe por lo tanto acatar las órdenes que le imparte el superior jerárquico; como dije, el subalterno debe guardar respeto es decir que debe de corresponder a su superior con las consideraciones según su jerarquía para que se mantenga el orden y la disciplina en el establecimiento y se pueda prestar mejor servicio.

Por último tenemos los deberes dentro de los que podríamos agrupar -- los comprendidos en los literales f) que consiste en "atender al público -- en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo"; el literal g) que exige -- "conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos"; la letra h) que le permite "excusarse o declararse impedidos para actuar en los casos determinados por la ley"; y finalmente la letra i) que le exige que "cumpla con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada". Estos deberes que la ley nos señala en -- una forma podríamos decir imperativa disponiendo que el funcionario o empleado observe una conducta digna tanto en el desempeño de su trabajo, como fuera de él o sea en su vida privada, nos indica que no basta con que --

.....

el funcionario o empleado desempeñe debidamente el cargo, sino que debe también inspirar confianza, a través de su conducta.

En lo que ha moralidad se refiere no es admitida una dualidad de criterios, o se es moral o no se es, es decir que aquel que es moral en sus actos particulares, sobre todo cuando se desempeñan funciones que, por su índole, exigen una mayor severidad en materia de deberes morales.

III) PROHIBICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.

Estas prohibiciones a que se encuentran sujetos los funcionarios y empleados públicos o municipales se encuentran contemplados en el Art. 32 de la Ley de Servicio Civil, que prohíbe según el literal a) imponer sanciones a los subalternos con el fin de tomar contra ellos represalias de carácter político o que constituya violación a los derechos que las leyes le confieren; b) Se prohíbe a los funcionarios y empleados, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza especialmente cuando de algún modo estén relacionados con la política militante; c) recoger o solicitar directa o indirectamente contribuciones o suscripciones en las dependencias gubernamentales de otros servidores públicos o municipales, destinados al sostenimiento de campañas o partidos políticos o para agasajos de superiores jerárquicos; d) Ostentar en las oficinas en trabajos distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político.

Como vemos las disposiciones de este artículo hasta aquí relacionado tiene como finalidad evitar en lo posible las maniobras de que han sido víc

.....

timas los empleados públicos y municipales en tiempos anteriores, en lo referente al abuso de ciertos funcionarios que prevaleciéndose de su cargo y con una actitud indecorosa se han dedicado a solicitar de sus compañeros de trabajo o de subalternos, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos generalmente en favor del partido oficial o del gobernante que se encuentra en el poder, los cuales no tienen ninguna aceptación voluntaria sino que son impuestos bajo la amenaza de temor en contra de quienes se niegan a suscribir las represalias de orden político o violatorios de derechos ciudadanos. Por otra parte y con el objeto de congraciarse con sus jefes o superiores jerárquicos, se han dedicado en las dependencias del Estado, a verificar contribuciones, o suscripciones entre los empleados de esas dependencias para ofrecerles a sus jefes agasajos o para el sostenimiento de campañas de carácter político,. Siendo esta actitud tan repugnante que la ley ha dispuesto que los funcionarios o empleados que adopten esta actitud pueden ser destituidos de sus cargos, como una muestra de lucha contra esas prácticas viciadas.

Sin embargo es importante señalar que en la práctica estas disposiciones son imperantes puesto que esta clase de imposición la llevan a cabo funcionarios o empleados de alta jerarquía que no están contemplados dentro de la Carrera Administrativa o mejor dicho no están contemplados por la Ley de Servicio Civil y por lo tanto no caen bajo la Jurisdicción de las Comisiones de Servicio Civil y en consecuencia no pueden ser despedidos - 1 -

.....

o destituidos de sus cargos ya que esa clase de sanciones no cuenta para ellos, constituyendo por lo tanto una burla para el estatuto legal; no obstante lo dispuesto en el Art. 5 de la ley en estudio.

Los literales e) y f) del Art. 32 se refieren a situaciones diferentes a las contempladas por los literales anteriores; así tenemos que la letra e) prohíbe a los funcionarios o empleados públicos o municipales desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles en el cargo o empleo público o municipal que desempeñen. Y cuando el empleo privado que pretende desempeñar sea compatible con su empleo o cargo, será preciso para desempeñarlo, la autorización de la Comisión de Servicio Civil debiendo tramitar dicha solicitud por escrito, acompañando a ella una constancia del lugar, clase de trabajo que pretende desempeñar, así como el horario a que estará sujeto; la Comisión respectiva oirá al Jefe de la unidad y con lo que conteste o en su rebeldía resolverá lo conveniente, concediendo o denegando dicha autorización, según afecte o no al establecimiento. Esto se deduce del literal e) del Art. 32 que a la letra dice: "Desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo público o municipal, ya sea por coincidir las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia. Cuando no hubiere incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la respectiva Comisión de Servicio Civil antes de aceptar el cargo".

Por último se prohíbe con entero acierto a los funcionarios y empleados de conformidad al literal f) del Art. 32, tramitar asuntos o realizar

gestiones administrativas en favor de terceros, que sean tramitadas en las oficinas donde estos funcionarios o empleados trabajan, puesto que con -- ello se entorpecería el proceso normal del establecimiento y posiblemente hasta podría haber resoluciones viciadas por la intriga debido al interés -- personal que tienen el funcionario o empleado que está conociendo de que di cho asunto tenga un resultado favorable para su cliente, razón por la cual el legislador introdujo el literal f) que dice: "Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan.

Tendrán asimismo, las incompatibilidades que les señalen las leyes, -- decretos y reglamentos.

=====

C A P I T U L O V
REQUISITOS DISCIPLINARIOS

La Administración Pública goza de Jurisdicción disciplinaria y correctiva para sancionar las faltas cometidas por los funcionarios y empleados en el ejercicio de sus cargos, por los actos u omisiones que los sean imputables. Esta materia está íntimamente relacionada con la responsabilidad administrativa y el poder disciplinario de que goza tiene su fundamento racional en la necesidad de mantener la marcha regular y continua de los servicios públicos, la cual no se obtendría si fuera menester recurrir a otros poderes públicos, como el Poder Judicial, en aquellos casos en que se requiriera mantener la disciplina administrativa. Los medios disciplinarios que -- adopta la administración son sancionadores y correctivos de infracciones a las leyes y reglamentos puramente administrativos, íntimamente relacionados con las condiciones del servicio público.

De aquí se deduce que los medios disciplinarios consistentes en destituciones, despidos, multas, suspensiones sin goce de sueldo, rebajas de categoría y demás correcciones que la Ley de Servicio Civil contempla, no todas son impuestas por las Comisiones de Servicio Civil, pues la Ley faculta a los jefes de Servicio para que las impongan directamente, dejándoles desde luego aquellas sanciones que puedan afectar la estabilidad de los funcionarios y empleados así como el derecho al ascenso, rebaja de categoría y las sanciones pecuniarias, sujetas a un procedimiento formal del cual ha de conocer la Comisión de Servicio Civil respectiva.

A los Jefes de Servicio únicamente les corresponden las amonestaciones

orales o escritas, las multas por la inasistencia o falta de puntualidad en el trabajo y la suspensión especial de cinco días en el mes sin que pueda pasar de quince días al año. La Ley de Servicio Civil en estudio fue creada para procurar una mejor aplicación de las medidas disciplinarias que ~~garantizan~~ garantizan a los funcionarios y empleados públicos o municipales en el desempeño de sus cargos, habiéndose establecido los organismos correspondientes que han de conocer de su aplicación, como son las Comisiones y el Tribunal de Servicio Civil para que mediante los procedimientos prescritos por esta ley y mediante los requisitos que ella establece se determine si procede o no sancionar al funcionario o empleado público o municipal que se le impute -- una falta de las señaladas en ella.

I) DE LAS SANCIONES Y SU PROCEDIMIENTO.

El Capítulo VII y VIII, de la Ley de Servicio Civil, enumeran las sanciones a que se harán acreedores los funcionarios y empleados que falten a los requisitos disciplinarios que la ley exige a estos servidores del Estado para que puedan gozar de las garantías que de acuerdo con la ley tienen derecho.

Así tenemos que el Art. 41, sin perjuicio de las penas a que de conformidad con las leyes puedan hacerse acreedores los funcionarios y empleados, les señala que cuando no cumplan en forma debida con sus obligaciones que la ley determina, estarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes ;

"a) Amonestación oral privada;

b) Amonestación escrita".

Estos dos tipos de amonestación de conformidad a los artículos 42 y 43 podrán ser impuestas por las Comisiones de Servicio Civil o por los Jefes del Servicio, con solo la comprobación del hecho que las motiva, siempre - que las faltas cometidas por los funcionarios o empleados sean leves según lo determinen los reglamentos y no impliquen incumplimiento de los deberes comprendidos en el Art. 31. La primer amonestación a que se hará acreedor un funcionario o empleado por una falta leve que cometa será amonestación oral privada, pero si antes de transcurrido un mes de habersele amonestado, comete otra infracción que amerite amonestación, ésta será por escrito.

"C) Multa, que no podrá exceder del 10% del sueldo mensual devengado, - excepto los casos expresamente determinados por la ley".

Este literal se refiere a ciertos casos de multa, y se encuentra en íntima relación con los Artos. 42, 45 inc. 3º, 44 de la Ley en estudio y el - Art. 1)5 de las Disposiciones Generales del Presupuesto de 1973. En conse-- cuencia tenemos que son dos las formas de hacer efectivas las multas; la -- primera forma es a la que se refiere el literal c) del Art. 41, que comentamos y se refiere a aquella clase de multas que se han de imponer por faltas en el servicio, las cuales solamente pueden ser impuestas por las Comisio-- nes de Servicio Civil mediante el procedimiento legal correspondiente, es decir mediante un procedimiento sumario, de la misma manera que cuando la falta fuere grave y ésta amerite multa según lo prescribe la parte primera

del Art. 44, cuando dice que cuando la falta a los reglamentos fuere grave se impondrá al infractor la pena de multa: este es el tipo de multa a que se refiere la letra c), comentada cuyo procedimiento lo encontramos en los Artos. 46 y 47 de esta ley: pero que no ha tenido aplicación práctica por ser más práctico para los jefes de servicio aplicar las disposiciones del presupuesto. Por otra parte nos encontramos que el Art. 44, en el mismo -- inciso primero nos dice; que se impondrá siempre esta sanción a quienes no asistan a su trabajo o no asistan al mismo con puntualidad sin motivo justificado, y que en este caso la cuantía de la multa se regulará de conformidad con la ley, siempre que otras leyes no sancionen la ~~misma~~ falta, pues en ese caso se aplicará esta última, deduciéndola del sueldo que devenga el responsable; este tipo de sanción es diferente al primer caso de multa estudiado, pues de ella no se puede recurrir ante el Tribunal de Servicio Civil porque ésta no es impuesta por las Comisiones, sino que por el Jefe de Servicio, ya que lo aplicable en el caso de la inasistencia o llegadas tardías no es la Ley de Servicio Civil, sino que las Disposiciones Generales del Presupuesto de la Nación, que para los casos de impuntualidad en la asistencia nos dice;

"Art. 105.- Las faltas de puntualidad cometidas dentro del mismo mes, serán sancionadas por las primeras tres veces, con la pérdida del sueldo correspondiente al período comprendido entre la hora de entrada y aquella en que el empleado se haya presentado; pero si dichas faltas pasaren de --

tres, la pérdida del sueldo será igual al doble de lo dispuesto anteriormente.

2.- Las faltas de asistencia no justificadas se sancionarán con la pérdida del doble sueldo correspondiente al tiempo faltado, pero si dichas faltas excedieran de dos en un mismo mes, el exceso se sancionará con el descuento del doble de lo que correspondería de acuerdo con lo dispuesto anteriormente. Iguales sanciones se aplicarán a quienes se retiren de su trabajo sin licencia concedida en legal forma. Las faltas por audiencias o periodos de días continuos se considerarán como una sola falta, pero la sanción se aplicará a todo el tiempo faltado. Al computar el tiempo faltado, se tomarán en cuenta los días inhábiles.

3.- Las inasistencias no justificadas de educadores que laboren por hora clase, en cargos de Educación Básica, Media y Superior, se sancionarán aplicando el procedimiento señalado para el descuento en el inciso anterior, tomando como base el salario establecido por hora clase.

4)- En ningún caso los descuentos podrán exceder al monto del sueldo devengado en el mes en que se efectúen.

5).- En el caso de Profesores de Educación Parvularia, Básica, Media y Superior, al servicio del Ministerio de Educación, el abandono de su cargo será motivo de sustitución.

Se considera abandono del cargo la inasistencia del maestro sin causa justificada al desempeño de sus labores durante ocho días consecutivos, o la inasistencia a las labores, sin causa justificada por diez días hábiles

no consecutivos en un mismo mes calendario.

Para la justificación a posterioridad de la falta cometida, se concederá un plazo máximo de ocho días, que se empezará a contar a partir del día siguiente al octavo que configuró el abandono.

6.- Los Jefes de Servicio estén obligados a dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en este artículo para lo cual llevarán control de la asistencia de su personal".

Como hemos podido apreciar la aplicación de esta clase de multas no se hace a través de las Comisiones de Servicio Civil, sino que por los Jefes del Servicio. Pero siempre al igual que la primera que hemos estudiado, es una pena pecuniaria deducida del sueldo mensual devengado por el funcionario o empleado. Las primeras se impondrán por las Comisiones de Servicio Civil, en aquellos casos en que se cometan faltas graves a los reglamentos y en el segundo caso, que es el que contemplan las disposiciones Generales del Presupuesto, son aplicadas por los Jefes de Servicio y no se consideran faltas graves.

La suspensión sin goce de sueldo, consiste en la separación temporal del cargo o empleo desempeñado por el funcionario o empleado, acompañada de la falta de su emolumento o sueldo correspondiente al período de suspensión. El funcionario o empleado deja de asistir al desempeño de su trabajo involuntariamente por razón de la suspensión y por ese motivo no cuenta esta falta de asistencia en las faltas del año para el goce de su aguinaldo y --

y vacaciones pues de lo contrario tendría una sanción más.

La suspensión sin goce de sueldo la encontramos en el literal d) del Art. 41 según el cual no podrá exceder de un mes, con excepción del Art. 48 que se refiere a la suspensión especial que resulta a consecuencia de auto de detención decretado por autoridad competente, y el otro caso contemplado en el Art. 58 de la misma ley en los casos en que la permanencia del funcionario o empleado en el desempeño de sus funciones constituya grave peligro para la administración o se lo haya sorprendido infraganti cometiendo cualquiera de las faltas señaladas en los artículos 32, 53 y 54 de esta ley, -- con la salvedad de que este tipo de suspensión es un acto previo a la demanda de destitución o despido que deberá de ser presentada por la autoridad o Jefe a quien compete, pues de lo contrario el funcionario o empleado deberá de ser reintegrado a su cargo.

El tipo de suspensión a que se refiere el caso contemplado en la letra d) en estudio es aquella a que se hace acreedor el funcionario o empleado que no cumple con los deberes comprendidos en el Art. 31, cuando la falta cometida no amerite la destitución o despido, así lo dice el Art. 45 que es el que desarrolla el literal en estudio. Esta sanción solamente podrá ser impuesta por las Comisiones de Servicio Civil, según lo determina el inciso 2º del Art. 42, en relación con el Art. 45; y en atención a las últimas reformas introducidas a la Ley de Servicio Civil el inciso 3º del Art. 43 establece que los Jefes del Servicio podrán imponer sin ningún trámite y en -

caso justificado, suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días en cada mes calendario sin que esa suspensión pueda exceder de quince días al año. Esto ha dado lugar a grandes arbitrariedades de parte de los Jefes que sin escrúpulo alguno han aplicado este tipo de sanción a muchos funcionarios y empleados como una amenaza previa a la destitución o despido, por lo que considero que esta es una liberalidad de la ley que ha venido a perjudicar a los servidores del Estado y debe ser derogada.

Los otros casos de suspensión a que me he referido los encontramos en los Artos. 48 y 58. El primero de estos artículos contempla como dije un caso de suspensión sin goce de sueldo, que procede cuando la autoridad competente a decretado auto de detención contra un funcionario o empleado público o municipal por delito solosos que no admiten excarcelación o en los casos en que siendo excarcelable dicho delito, ésta no se ha hecho efectiva, perdurando la suspensión por todo el término que dure el auto de detención, sin hacerse efectiva la excarcelación; pero no se interrumpirá la suspensión aunque deje de existir el auto de detención que la motivó cuando se trate de los delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal o cometidos contra la superioridad jerárquica, continuando dicha suspensión aunque el funcionario o empleado haya sido excarcelado. Si la suspensión a que se refiere este artículo durare más de tres meses habrá lugar al despido y si después de trascurrido ese término se dictare auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firme, tendrá derecho al funcionario o emplea

do a que se le tome en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante de igual clase al que desempeñaba, todo a juicio de la respectiva Comisión.

Es preciso aclarar que las Comisiones de Servicio Civil, no podrán en ningún momento aunque tengan conocimiento de que un funcionario o empleado público o municipal se encuentra a la orden de Juez competente o que éste ha decretado la de detención provisional o formal de un funcionario o empleado público o municipal se encuentra a la orden del Juez competente o que éste ha decretado la detención provisional o formal de un funcionario o empleado, iniciar el juicio o diligencia necesaria para suspenderlo, debido a que no existe para el caso la oficiosidad, sino que se requiere que el Jefe del Servicio a quien corresponde demandar lo solicite por escrito a la Comisión de Servicio Civil competente, presentando dicha Comisión juntamente con la solicitud, la certificación del auto que decreta la detención del funcionario o empleado, o bien pidiendo en la misma solicitud a la Comisión que ha de conocer, que solicite información al Juez que está conociendo de la causa instruida contral el funcionario o empleado demandado. El hecho de que el artículo en estudio en su parte final diga que para el caso "bastará el informe del Juez respectivo para acordar la suspensión", no quiere decir que las Comisiones deban proceder oficiosamente, sino que se refiere a que no se requiere de término probatorio pues bastará para resolver haber presentado por la autoridad administrativa la solicitud de suspensión adjuntando a ésta la certificación del auto de detención del demandado o el in-

forme del Juez que conoce de la causa cuando así se ha solicitado en el escrito de suspensión. Esto es lo que el legislador ha expresado en la parte final del Art. 48, y en ningún momento ha querido decir que las Comisiones de Servicio Civil de oficio, con solo tener conocimiento de que existe auto de detención contra un empleado o funcionario, van a acordar la suspensión de éste.

Por otra parte si las Comisiones de Servicio Civil deben de tener cuidado de no señalar en la resolución que confirme una suspensión, el tiempo que ésta ha de durar en el caso de este artículo, puesto que su duración depende del tiempo que dire el auto de detención que la motiva, y para interrumpir esa suspensión no basta que el funcionario o empleado haya sido puesto en libertad, sino que tendrá que presentar el interesado un escrito a la Comisión que decretó la suspensión de éste, adjuntándole certificación de su libertad para que se ponga fin a la suspensión y se ordene su reintegro, pues las cosas han de deshacerse de la misma manera que se han hecho. El caso en que se precisa del terminar el tiempo que ha de durar la suspensión decretada es aquel en que ha sido impuesta de conformidad al primer caso planteado porque en ese caso ya vimos que no podrán durar más de un mes, lo que significa que puede determinarse un tiempo inferior. Pero en el caso que nos ocupa no es posible determinarla y es más, si la persona suspendida permanece en ese estado de suspensión por un término mayor de tres meses la autoridad que pidió dicha suspensión puede solicitar el despido de el sus-

pendido de conformidad a la letra e) del Art. 53.

Vale la pena aclarar que cuando contra el funcionario o empleado se ha decretado auto de detención por alguno de los delitos comprendidos en el Título VII, del Libro II del Código Penal, o cuando el delito que se le imputa haya sido cometido contra un superior, no podrá la Comisión de Servicio Civil que decretó la suspensión sin goce de sueldo, poner fin a ella aunque el funcionario o empleado de muestre con certificación del Juez competente que ha sido puesto en libertad, a excepción de que la libertad de que goza el solicitante se haya decretado por auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firme, lo que significa que para el caso del sobreseimiento o sentencia absolutoria firme, lo que significa que para el caso del sobreseimiento solo se pondrá fin a la suspensión cuando el auto que lo motiva sea en base a los numerales 1º y 4º del Art. 191 del Código de Instrucción Criminal que son los únicos casos en que el sobreseimiento es definitivo, pues los numerales 2º y 3º del mismo artículo dan lugar al sobreseimiento pero de manera provisional y tomando en cuenta que en muchas Comisiones de Servicio Civil se carece del conocimiento necesario en los asuntos legales creo conveniente transcribir el Art. 181-I, cuyo tenor es el siguiente:

"El Juez de la Instancia decretará el sobreseimiento en los casos siguientes;

1º Cuando el Hecho que hubiere dado motivo al sumario no tuviere pena -

señalada en las leyes;

2° Cuando no se haya podido comprobar plenamente el cuerpo del delito;

3° Cuando no haya por lo menos prueba semiplena de la delincuencia del reo;

4° Cuando resulte exento de responsabilidad el procesado, sea por estar com
probada cualquiera de las circunstancias que eximen de responsabilidad, o --
sea por que aparezca que está extinguida la acción penal. Pn. Art. 8 y 83".

Para finalizar el estudio del literal d) del Art. 41, es conveniente -
transcribir su texto el cual es el siguiente: "Suspensión sin goce de suel-
do, la cual no podrá pasar de un mes, excepto en el caso del artículo 48".

Continuando con los requisitos veremos la letra e) del Art. 41 la cual
se refiere a la "Postergación hasta por dos años en el derecho a ascenso".
Este literal se encuentra en relación con los artículos 49 y 42 de la Ley -
de Servicio Civil y tenemos que podrá imponerse a los funcionarios y empleado
s como sanción disciplinaria en algunos casos como por ejemplo cuando se
hubieren hecho acreedores a dos suspensiones en el término de un año, la --
postergación en el derecho de ascenso hasta por el término de dos años.

La suspensión a que se refiere al Art. 49, debe de haber sido decreta-
da por las Comisiones o por los jefes del servicio y por tal motivo debemos
de comprender que se trata de todo tipo de suspensión, pues el mismo artícu-
lo dice en su inciso segundo, que para aplicar la postergación en el cargo o
la rebaja de categoría serán suficientes las anotaciones que aparezcan en el
libro de registro de funcionarios y empleados que lleva el Tribunal de Ser-

vicio Civil, con lo que no deja lugar a dudas que no importa cual sea el origen de la suspensión, pudiendo incluirse el tipo de suspensión, pudiendo incluirse el tipo de suspensión contemplada en el inciso 3° del Art. 42, la cual como el superior jerárquico que lo supone no tiene la obligación de explicar los motivos por los cuales la ha ordenado. puede inclusive --- suspenderse a una persona injustamente con el afán no sólo de coartarle su derecho a el ascenso, sino que también para rebajarla de categoría, motivo por el cual ha propuesto su derogación.

La letra f) del Art. 41 se refiere a la rebaja de categoría la que -- procederá en los mismos casos contemplados para la letra e) estudiada anteriormente razón por la que hago valer las mismas razones expuestas anteriormente.

Finalmente el Art. 41 en el literal g) trae a cuenta el tipo de sanciones más severas que pueden aplicarse en materia de Servicio Civil, que --- traen como consecuencia la separación tal del funcionario o empleado, del cargo o empleo que ocupa, lo cual se lleva a cabo por medio del despido o de la destitución.

Para llevar a efecto o destitución de un funcionario o empleado público o Municipal, será preciso que así sea resuelto por la Comisión de Servicio Civil respectiva según lo determina el Art. 42 en su inciso 2° y mediante las causales establecidas en esta ley, así nos lo dice el Art. 52, las cuales son taxativas y se encuentran en los artículos 53 y 54, y mediante -

el procedimiento para tal efecto señala el Art. 55.

Las causales de despido son infracciones de menor gravedad y se encuentran en el Art. 53, en cambio los de destitución tienden a ser mucho más graves que las anteriormente mencionadas y las encontramos en el Art. 54, y por eso el funcionario o empleado que se hace acreedor a una destitución no podrá reingresar a la Carrera Administrativa mientras no se rehabilitado por el Tribunal de Servicio Civil, a través de una diligencia sumaria; en cambio el que es despedido no requiere ser rehabilitado para reingresar a la Carrera Administrativa, eso nos demuestra que son consideradas de mayor gravedad las causales de destitución que las de despido.

El primer caso de despido lo tenemos en la letra a) del Art. 53, que se refiere al "Incumplimiento reiterado o grave de los deberes comprendidos en la letra b) del Art. 31" que dice; b) Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo". Generalmente en cada institución existen reglamentos en el cual se determinan las obligaciones inherentes a cada cargo o empleo, esto se debe a que son completamente diferentes las clases de trabajo que se desempeñan en cada oficina, organismo o institución y sería complicado dar un patrón para todos, es por eso que no se encuentran específicamente determinados en esta ley, y serán los reglamentos internos los que oirán lo conveniente en cada dependencia y según lo que este reglamento establezca o determine como obligación para cada funcionario o empleado, así será el celo, la diligencia y probidad con que ha de -

desempeñar su trabajo, o dicho de otro modo el cuidado o esmero y honradez todo lo que ha de poner en el cumplimiento de su deber o en la ejecución de su trabajo. Bastando que se presente cualquiera de estas circunstancias con reiteración o gravedad para que la causal se tipifique y proceda el despido.

Letra b) Art. 53, dice; "Hacerse acreedor a una tercer suspensión en ; el término de un año . Desde luego que el término de un año a que se refiere a el término de un año contado desde que se produce la primera suspensión, debiendo desde luego tomarse en cuenta únicamente dos tipos de suspensión, pues como tuvimos oportunidad de comentar cuando tratamos la suspensión sin goce de sueldo, existen cuatro clases de suspensión, dos de las cuales solamente pueden ser impuestas por las Comisiones de Servicio Civil, a las que hacen referencia los Artos. 41 letra d) y 48; las otras dos clases de suspensión las tenemos en el inciso 3° del Art. 42 y Art. 58, éstas son impuestas por los Jefes del Servicio y no serán tomadas en cuenta para los efectos del despido a que se refiere el literal b) del Art. 42 y Art. 58, éstas son impuestas por los Jefes del Servicio y no serán tomadas en cuenta para los efectos del despido a que se refiere el literal b) del Art. 53 que comentamos, por disposición expresa de la parte final del Art. 42 -- para el caso del inciso 3° de este mismo artículo, y la del Art. 58 debido a que solamente es una suspensión previa a la demanda de destitución o despido. Esto es completamente acertado, ya que si se hubiera dispuesto que todas las suspensiones contarían para tipificar la causal del literal b) --

del Art. 53, para un jefe de servicio que quiera separar de su cargo a un funcionario o empleado, hacerlo por medio de esta causal, sin que le diere motivo alguno para ello.

En cambio los otros dos tipos de suspensión no dependen del arbitrio de los Jefes de servicio sino que se requiere de una resolución de la Comisión de Servicio Civil, la que confirmará la solicitud de suspensión, siempre y cuando para el caso contemplado en el Art. 41 letra d) y 48, relacionado el primero con el Art. 45, se haya seguido el juicio correspondiente y se haya probado que el funcionario o empleado ha incumplido los deberes comprendidos en el Art. 31 de esta ley; o se haya establecido que existe auto de detención contra el funcionario o empleado de conformidad al Art. 48. Como vemos ésto ya constituye una garantía para que los servidores del Estado pueden gozar del derecho de permanencia en sus cargos o empleos.

El literal c) contempla como causal de despido la que dice; "Desempeñar empleos de carácter privado no obstante de haberselo negado el permiso a que se refiere la letra e) del Art. 32".

La letra e) del Art. 32 prohíbe estrictamente a los funcionarios públicos o municipales "Desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo público o municipal, ya sea por coincidir -- las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia. Cuando no hubiere incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la -- respectiva Comisión de Servicio Civil antes de aceptar el cargo". Es decir

que existe una prohibición expresa de la ley cuando el empleo o cargo privado que se pretende desempeñar es incompatible con el que se está desempeñando para el administración pública o municipal, ya sea por que las horas en que se ha de desempeñar coincidan con el horario que se tenga en el cargo o empleo que se desempeña o por cualquier otra circunstancia.

Esto obedece a que en primer lugar se debe garantizar el Estado una -- afectiva prestación del servicio y una forma de hacerlo es asistiendo con - puntualidad al trabajo, lo cual no serfa posible si coincidieran los horarios de trabajo; por otra parte, la ley dice que el empleo que se dee desempeñar no ha de ser incompatible" por cualquier otra circunstancia", circunstancia que debe de ser apreciada por las Comisiones de Servicio Civil, puesto que si el funcionario o empleado considera ue no hay incompatibilidad en el empleo privado que pretende desempeñar lo solicitará a la Comisión respectiva, y es aquí donde la comisión de Servicio Civil recibida la solicitud y, aunque la ley no lo diga expresamente, debe exigirse al solicitante que compruebe las circunstancias demuestren que el empleo o cargo privado que se desea desempeñar no es incompatible con el cargo o empleo público o municipal que se desempeña, y para ese efecto considero que se ha de provenir al solicitante para que se presente a la Comisión una constancia de la oficina o empresa en que pretende trabarjar, el cual ha de estar firmado por el propietario del establecimiento o por la persona encargada de contratar a los trabajadores; en ella ha de constar la clase de trabajo que va a desempeñar-

se, el horario a que estará sujeto el solicitante. Por otra parte se ha de mandar a oír al Jefe de Servicio sobre la solicitud y con lo que conteste o en su rebeldía, se resolverá lo que convenga, tomando en cuenta la información recogida. A este respecto debemos de tomar en cuenta que por una parte es posible que el horario a que tendrá que estar sujeto el solicitante no coincida con el que ha tiene en el cargo o empleo que desempeña, pero que físicamente no esté en capacidad de realizar los dos trabajos debido a que no tenga un descanso suficiente entre ambas jornadas de trabajo, lo cual -- diezmaría el rendimiento para la Administración Pública pues llegaría completamente agotado y esto no le permitiría dedicarse a su trabajo en la forma que la ley se lo exige. Además considero que esta es una forma de combatir el desempleo, pues las empresas privadas contratan a esta clase de personas con salarios más bajos, con lo que hacen la competencia a aquellas -- personas que puedan obtener estos trabajos haciendo jornadas completas de -- vengono un mejor salario , razón por la que los empresarios prefieren a los primeros puesto que inclusive se ahorran otras múltiples prestaciones laborales a las que estarían sujetos si contrataran personas que no tengan ocupación.

Otra causal de despido la encontramos en el literal d) del Art. 53, - que establece como causal de despido la "falta notoria de idoneidad manifestada en el desempeño del cargo o empleo". Aquí para el análisis de esta causal debemos de traer a cuenta que cuando vimos el Art. 18 nos encontra-

mos que las personas que pretenden ingresar al Servicio Civil, están obligados a llenar los requisitos exigidos por este artículo dentro de los cuales la letra c) exige someterse a las pruebas de idoneidad, exámenes o concursos que la ley y reglamentos establezcan; con lo cual la causal de despido que señala el Art. 53 en la letra d) no tiene razón de ser, puesto que es ilógico pensar que si se han rendido las pruebas de idoneidad para ingresar al Servicio Civil, tomando el cargo para el cual se concursó, con posterioridad se venga a alegar como causal de despido la falta de idoneidad, ya que si pasó dichas pruebas y se le otorgó el empleo es porque consideró que era la persona adecuada para desempeñarlo; ahora bien lo que si es cierto es que hasta este momento no se llevan a cabo esa clase de pruebas debido a que no se ha dictado el reglamento de esta ley, razón por la que en este momento podría dársele validez al literal d) del Art. 53, y quedará sin efecto en el momento en que se dicte el reglamento porque a partir de entonces tendrá aplicación el Art. 18. Lo que no podrá hacerse es aplicarse el literal d) del Art. 53 a los funcionarios o empleados que se encontraban desempeñando algún cargo o empleo al momento en que entró en vigencia la Ley de Servicio Civil, aunque no reúnan las condiciones exigidas por el Art. 18 porque así lo dice expresamente el Art. 66 en relación con el 76.

“Art. 66.- Los funcionarios o empleados públicos o municipales que estuvieren desempeñando aún cargo comprendido en la carrera administrativa

al entrar en vigencia la presente ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella, aunque no reunan las condiciones señaladas en el Art. 18 y tendrán los mismos derechos que los seleccionados y nombrados de conformidad con la misma".

"Art. 76. Mientras no se decrete el reglamento especial a que se refiere el inciso 2° del Art. 25 de esta ley, que regulará la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad, los nombramientos de funcionarios y empleados protegidos por ella, se harán en la forma y con los únicos requisitos que se exigían al treinta de abril del corriente año, y los nombrados gozarán de los derechos concedidos en el artículo 66".

Por otra parte no deja lugar a dudas que el literal d) del Art. 53 -- tiene que desaparecer una vez sea creado el reglamento especial a que se refiere el Art. 25, puesto que en el momento en que dicho reglamento entre en vigencia, tendrá como ya expliqué, plena aplicación el Art. 18, pues además la letra g) de este último artículo dice que para ingresar al Servicio Civil y pertenecer a la Carrera Administrativa se requiere "Pasar un período de prueba de tres meses, contados a partir de la fecha en que se tome posesión del cargo o empleo"; con lo que ya no queda ninguna duda la inaplicabilidad de la letra d) del Art. 53.

El despido a que se refiere la letra e) del Art. 53, que se refiere al inciso 2° del Art. 48, relativo a los casos en que la suspensión a que se alude, dure más de tres meses, caso que ya comentamos cuando estudiamos la

suspensión sin goce de sueldo; solo agregaré que si después de transcurridos los tres meses se pronuncia sentencia absolutoria a favor del funcionario o empleado procesado criminalmente se le tomará en cuenta al haber plazas vacantes; en cambio si la sentencia es condenatoria ni ocurriría lo mismo, y si esta se pronunciara antes de los tres meses o en los casos de delitos excarcelables y se ha hecho uso de ella, entonces tenemos que de conformidad a la letra f) el Art. 53 que es causal de despido siempre que no se trate de delitos cometidos por el funcionario o empleado en el ejercicio de sus funciones, tanto en lo que se refiere a los delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal o cometidos contra superiores jerárquicos, en cuyo caso la causal será de destitución de conformidad a la letra f) del Art. 54, y además no podrá reingresar a la Carrera Administrativa mientras no sea rehabilitado por el Tribunal de Servicio Civil, que es la diferencia que existe entre la destitución y el despido, pues este último no exige la rehabilitación para reingresar a la Carrera Administrativa, según se dijo antes.

Son dos los casos aplicables al despido, el primero es aquel en que haya sentencia condenatoria dentro de los tres meses de la suspensión y el -- otro caso aquel en que siendo excarcelable el delito por el que se le priva de su libertad al suspendido, se dejó sin efecto la suspensión por habersele excarcelado, pero quedó pendiente su responsabilidad criminal, hasta que ésta sea decidida en la sentencia definitiva y si fuere condenatoria producirá

el despido, aún cuando se le conceda la remisión condicional, que consiste en la suspensión de la ejecución de la sentencia llenados los trámites correspondientes que señalan los Artos. 67-A, 67-B y 67-C, todos del Código Penal.

“Art. 67-A.- Cuando el delito por su naturaleza mereciere pena de prisión mayor o menor, podrá el Juez suspender la ejecución de la sentencia por un período igual al doble de la pena y nunca inferior a un año, excepto en los delitos de estafa y otros engaños, hurto, robo y lesiones dolosas, si concurriesen las siguientes circunstancias;

a) Que el procesado no haya sido ejecutoriamente condenado con anterioridad por delito;

b) Que no hayan concurrido en el hecho circunstancias agravantes que evidencien mayor peligrosidad; y,

c) Que hasta entonces haya observado buena conducta y tuviere modo honesto de vivir.

La suspensión de la ejecución de la sentencia, deberá acordarse por el Juez en resolución en que se especifiquen las condiciones a que se subordina entre las cuales podrán figurar la fijación de residencia en determinado lugar, la abstención de las bebidas alcohólicas y la sujeción a las medidas de vigilancia que el Juez indique”.

Art. 67-B. Si durante el período de prueba el favorecido cometiere un nuevo delito, por el cual fuere ejecutoriamente condenado o dejare de cum-

plir las obligaciones que el juez le haya impuesto para renovar su conducta se ejecutará inmediatamente la sentencia por el juez o Tribunal respectivo, sin que el reo pueda gozar de libertad condicional del Art. 19 ni de remisión de que trata este Capítulo".

Art. 67-C La condena extingue definitivamente si al cumplirse el período de prueba, contado desde la fecha de la resolución por la que el juez acuerde la suspensión de la pena, el favorecido no diere lugar a nuevo proceso que concluya con sentencia condenatoria".

La letra g) del Art. 53, establece que es causal de despido "Prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria durante los procesos electorales". Este punto ya lo comentamos cuando estudiamos los Arts. de la -- Constitución Política en que se fundamente esta ley, y entre ellos podemos citar el Art. 108 de la Constitución que dice: "Los funcionarios y empleados públicos estén al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalecerse de sus cargos para hacer política eleccionaria Como podemos ver no se trata de una prohibición solamente de la ley, sino que por principio Constitucional. Todo esto es con el objeto de que el funcionario o empleado público o municipal cumpla con sus obligaciones que el cargo o empleo le exige, y ademas para hacerla sentir cada vez con mayor énfasis el hecho de que se encuentra al servicio de fracción política alguna, sino que es un servidor del Estado; esta causal como podemos ver tiene aplicación contra aquellos funcionarios o empleados que no obstante la prohibición

de la ley se aprovechan de su cargo para hacer política eleccionaria en los procesos electorales, lo que significa que individualmente y en su carácter personal puede participar en la política eleccionaria, es decir que puede afiliarse a los partidos políticos existentes y tiene derecho a elegir y ser electo. Es libre el funcionario o empleado de participar activamente en la política ya que de lo contrario se estarían violando sus derechos de ciudadano. Es por ese motivo que la letra h) del mismo Art. 53 establece como causal de despido para los funcionarios y empleados el hecho de "Dictar disposiciones que limiten el derecho que como ciudadano tiene el funcionario o empleado de afiliarse a partidos políticos autorizados por la ley".

Con la disposición anterior se deja en plena libertad a los funcionarios y empleados para que se afilien libremente al partido político de sus simpatías, rompiéndose la presión que sobre ellos se había ejercido siempre.

El último literal del Art. 53 nos presenta como causal de despido en la letra i) dos casos de despido "Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo". En primer término este literal señala que es causal de despido declararse en huelga y en segundo lugar el abandono del empleo o cargo, situación ésta que tienen como fuente directa el Art. 110 inciso primero de la Constitución Política que nos dice: "Se prohíbe la huelga a los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos". Como podemos ver con solo el enunciado de este artículo notamos que

.....

son cosas diferentes, la huelga y el abandono colectivo del cargo.

La huelga es la cesación colectiva del trabajo en una o varias empresas como arma de lucha que pretende obtener para los trabajadores mejores prestaciones cuando ésta es eminentemente laboral, o persigue un cambio político social; pero el problema radica en que la Constitución Política también habla de abandono colectivo del cargo, debido a que el hecho simple de abandonar el cargo colectivamente, sin perseguir un fin determinado no es huelga, sin embargo también está prohibido constitucionalmente, debido a que las dos situaciones constituyen una arma de lucha por medio de la que se perfila una protesta y no sería concebible que el pueblo luche contra sí mismo, es decir considerando que el gobierno representa al pueblo, pues siendo así no es posible emplear esa arma contra el gobierno porque esto equivaldría a hacerlo contra el pueblo mismo, estas fueron las razones que encontró el legislador de 1950, para considerar que no se debía permitir la huelga ni el abandono colectivo de sus cargos a los funcionarios y empleados públicos o municipales.

La confusión surge al llevarse esta prohibición al texto de la Ley de Servicio Civil por la forma de redacción que se le dió en esta ley, pues muchos llegaron a creer que al decir en el literal i) del Art. 53 que son causas de despido: "declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo". Las palabras "O abandonar el empleo o cargo" significan el abandono que del cargo podría hacer una persona, ya sea que ésta lo abandonara sin pedir ^{/el} per

.....

misó correspondiente o bien cuando pidiéndolo no le fuere concedido y optara por abandonar su empleo o cargo. En cuanto a la huelga no tenemos objeción que hacer puesto que ya es sabido de todos que la huelga es la cesación colectiva de las labores, y para el caso de los servidores del Estado, será la cesación colectiva que del empleo o cargo hagan los funcionarios y empleados públicos o municipales, ya sea con un fin político social, o en busca de mejores prestaciones.

Bajo las razones expuestas en la primera parte de este comentario se /demandó a muchas personas, las cuales fueron despedidas por las Comisiones de Servicio Civil, habiéndose confirmado algunas sentencias por el Tribunal de Servicio Civil cuando éstas llegaron en revisión, debido a la falta de claridad de la disposición al ser redactada, por lo que considero que debería de redactarse en la forma siguiente:

i) Declararse en huelga o abandonar colectivamente el empleo o cargo. Con lo cual se estaría en armonía con el inciso 1° del Art. 110 de la Constitución Política; pese a que ^{/se trató de} enmendar en parte estos errores, en las Disposiciones Generales del Presupuesto de 1973, introduciendo en el Art. 105 de dichas disposiciones la parte que dice:

"Iguales sanciones se aplicarán a quienes se retiren de su trabajo sin licencia concedida en la forma legal".

De todas maneras considero que debería reformarse la letra i) del Art. 53, en la forma que lo he dejado expresado.

.....

Las causales de destitución las encontramos en el Art. 54 y constituye la sanción más grave que pueda imponerse a un funcionario o empleado público o municipal. Para su estudio transcribimos las causales que comprenden en el orden siguiente:

"a) Faltar gravemente a los deberes comprendidos en las letras c) a i) del artículo 31;

b) Infringir las prohibiciones contenidas en el artículo 32, excepto la contenida en la letra e);

c) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaja o fuera de ella cuando se encontrare ^{/ el} en ejercicio de sus funciones;

d) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas;

e) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, maquinarias y demás equipos de la oficina o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma;

f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada, por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleva consigo la pena de destitución; y

g) Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones".

Como podemos ver hay en estas disposiciones alguna de ellas que contem

.....

plan casos aislados, bastando la ejecución de uno de ellos para que la causal de destitución se tipifique, y otras disposiciones en las que se requiere que se den todos los casos que prescribe para que la causal de destitución pueda darse.

La letra c) del Art. 31, como podemos ver contempla unidad en su contenido, es decir que el funcionario o empleado deberá guardar las reservas y discreción necesarias en todo aquello que esté relacionado con su trabajo y que por esa razón deba de conocer; esta reserva y discreción se la exige la ley no solamente dentro del empleo o cargo sino que aún fuera de él, pero para que la causal se tipifique se requiere que las dos circunstancias se den pues una sola no constituye causal de destitución.

La letra d); esta causal tiene por objeto evitar la corrupción de los funcionarios y empleados, garantizando el buen funcionamiento de la administración pública, pues de lo contrario se dedicarían a resolver solamente a que los problemas que les importe una retribución adicional al sueldo que devengan, mientras que los demás se quedarían a merced del tiempo y con la posibilidad de una resolución inadecuada, faltando así al deber que tienen de desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones que por el cargo o empleo le competen.

No existe pues justificación alguna para que además de devengar un sueldo que el Estado le paga para que le sirva a la colectividad, reciba de ésta, objetos o promesas que compensen su labor. Estas dádivas o prome-

.....

sas son aún más delicadas y constituyen una falta mucho más grave cuando con ellos se consigue solamente la atención esmerada o parcial de parte del funcionario o empleado faltando a la obligación de ser imparcial y desinteresado, sino que resuelve indebidamente con el objeto de favorecer a la persona o personas que le han regalado u ofrecido algo, aunque para la ley no importa cual haya sido el móvil de la dádiva o promesa y por eso dice que no importa que a título de pronto despacho.

La letra e) señala tres motivos que pueden separadamente constituir causal de destitución. La primera consiste en respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, esta circunstancia es relativa, es decir que un superior jerárquico debe de guardar para con sus subalternos la distancia precisa para impartir disposiciones, para que el subalterno guarde con dignidad el respeto que su jefe le merece, es decir que el tratamiento entre jefe y subalterno ha de ser amenerado, educado y culto, porque sería ilógico que si un superior jerárquico aprovechándose de su cargo trata indebidamente a su inferior irrespetando o atropellando su dignidad; se le demande argumentando que este funcionario o empleado no ha respetado con dignidad a su superior jerárquico.

El segundo motivo dice: "Obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo" - esto es consecuencia de la jerarquía administrativa, necesaria para el logro de la disciplina dentro de cualquier institución u organismo del Estado, de no existir disposiciones como la presente todo el mundo haría lo que le viniera en gana; por esa razón, si el inferior no obedece las órdenes de -

.....

trabajo que le imparte el superior jerárquico se habrá roto el principio de autoridad que debe de existir, haciéndose acreedor el funcionario o empleado desobediente a la destitución del cargo o empleo que ocupa. Pero si las órdenes impartidas por el superior jerárquico son injustas o no se relacionan con el trabajo, no darán motivo a la causal estudiada, pues la obligación del subalterno estriba en obedecer al superior en lo que éste tenga derecho a mandar y podrá el subalterno, con mayor razón, negarse a obedecer cuando la orden impartida lo conduzca a un delito pues en este caso estará obligado a cumplir la orden impartida, porque su obediencia lo conducirá a la ejecución de una infracción penal.

El tercer motivo, estudiado consiste en que el funcionario o empleado, observe seriedad en el desempeño del cargo, es decir debe de estar conciente de la conducta que ha de observar pues de ello depende el éxito de su trabajo, deberá entonces conducirse en el desarrollo de sus labores con una conversación adecuada, vestir correctamente, pues de ello depende la consideración y respeto, no sólo del público sino también de sus jefes y compañeros de trabajo; todo lo anterior se encuentra íntimamente relacionado con el literal f) del artículo comentado, pues a menudo en las oficinas públicas nos encontramos con personas que no cumplen con su deber, dando muestras de falta de cultura e insolencia, olvidándose que su obligación consiste en atender a las personas que lleguen a su oficina pues tienen derecho a que se les atienda y se les trate con consideración como contribuyentes que

.....

son el sostenimiento de los servidores públicos, mediante el pago de los impuestos. Debe entonces el funcionario o empleado tratar al público con urbanidad y cortesía, poniendo sumo cuidado en lo que hace, tratando con estimación, respeto y eficiencia, evitando al público el mayor número de contratiempos, ya que es la observancia de todas estas circunstancias lo que constituye la consideración debida que el público merece y que la ley exige se le guarde.

La letra g), tiene por objeto evitar el mal tratamiento entre compañeros de trabajo, imponiéndoles la obligación de observar en sus relaciones la urbanidad, cortesía y respeto debido entre ellos que redundará en el mejor desempeño de su trabajo.

La letra h), establece como causal de destitución el hecho de no excusarse o declararse impedido para actuar o conocer un asunto, por disposición legal cuando esté obligado a ello y conozca en el asunto de que se trate. La finalidad de esta causal consiste en proteger a los ciudadanos en contra de la parcialidad del que va a conocer es por eso que sanciona al funcionario o empleado que no cumple con este deber; y finalmente la letra i) que exige que el funcionario o empleado debe de cumplir imparcialmente con sus obligaciones de manera desinteresada, es decir sin buscar provecho personal que solamente traerá perjuicio a la ciudadanía, ameritando la destitución del funcionario o empleado.

El Art. 54, continúa diciendo en el literal b) que es causal de desti-

.....

.....

tución "Infringir las prohibiciones contenidas en el artículo 32, excepto - la contenida en la letra e), que es causal de despido la cual ya examinamos.

El contenido del Art. 32 en los literales que transcribo persigue como veremos un fin que consiste en evitar hasta donde sea posible las maniobras de que por mucho tiempo han venido padeciendo los funcionarios y empleados tanto públicos como municipales.

Art. 32 - Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales.

a) Imponer sanciones a los subalternos con el fin de evitar contra ellos alguna represalia de orden político, o que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan;

b) Solicitar de otros funcionarios y empleados, declaraciones, adhesiones o pronunciamiento de cualquier naturaleza y especialmente los que directamente están relacionados con la política militante;

c) Recoger o solicitar directa o indirectamente en las dependencias gubernamentales contribuciones o suscripciones de otros servidores públicos o municipales, destinadas al sostenimiento de campañas o partidos políticos, o sea para agasajos de superiores jerárquicos;

d) Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acredita como miembros de un partido político; y

f) Patrocinar asuntos o realizargestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan.

.....

Tendrán a simismo, las incompatibilidad es que les señalan las leyes, decretos y reglametos".

Como podemos ver lo acostumbrado en épocas pasadas era solicitar de los funcionarios y empleados, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos se los solicitaban además contribuciones para el sostenimiento de campañas políticas, o se les exigía que ostentaran distintivos políticos, y cuando no accedían se tomaba contra ellos represalias de tipo político, es para evitar esas maniobras que he transcrito, siendo causales de destitución el incumplimiento de ellas.

De todos los literales mencionados solamente la letra f), se refiere a los funcionarios y empleados que acostumbran gestionar en sus oficinas asuntos de terceros, lo cual no es correcto debido a que a partir del momento en que se ha cen cargo de una gestión de esa naturaleza se vuelven parte interesada , encontrándose relacionada esta disposición estrechamente con la letra d) del Art. 31 ya comentado.

No me resta más que decir respecto a estas causales de destitución, que de conformidad a los literales que hemos comentado, se puede perfectamente destituir al funcionario o empleado que se dedique a esta clase de actividades denigraantes, nada honestas para la buena marcha de la administración.

Vale la pena hacer notar que generalmente las personas que se edican a esta clase de actividades nada agradable, son funcionarios y empleados -

.....

públicos o municipales de alta jerarquía que no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa y en consecuencia no están protegidos por la Ley de Servicio Civil, no pudiendo en consecuencia ser destituidos de conformidad a esta ley; sin embargo según el Art. 5 de la misma no obstante no estar comprendidos estos funcionarios y empleados dentro de los protegidos por la presente ley, están obligados a los deberes y prohibiciones de ésta, e incurrirán en las responsabilidades que establece la ley de la materia, y aún cuando sabemos que no podrán ser destituidos de sus cargos, el funcionario o empleado que se ve castigado de esa manera por el superior jerárquico, perfectamente puede de conformidad a la letra b) del Art. 13, recurrir al Tribunal de Servicio Civil, en demanda contra el superior jerárquico por injusticia manifiesta, para que el Tribunal de Servicio Civil resuelva lo que convenga, quedando inconclusa la respuesta puesto que no se sabe que clase de sanción podrá aplicarles a estos señores el Tribunal ya que la ley nada dice al respecto. De donde el camino expedito es aplicar la ley penal.

La letra c) del Art. 54 señala como causal de destitución "ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones" Este literal señala dos situaciones: 1o.), que los actos graves de inmoralidad se realicen dentro de la oficina en que se trabaje; y 2o.) que esos actos graves de inmoralidad se realicen fuera de la oficina pero en el ejercicio de sus funciones

.....

es.

Según estas exigencias de la ley, se refieren naturalmente a aquellos actos que decididamente esté reñidos con las costumbres honestas del grupo social que lo rodea, no ha de llevar una vida disipada , ni disoluta porque ésto significaría el descrédito para la administración o el servicio público que se preste.

Según la letra d) del Art.54, la cual constituye causal de destitución dice "Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas".

Este literal también nos presenta dos situaciones que constituyen irrespeto al lugar de trabajo, es decir que se irrespeta el lugar de trabajo ingiriendo bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo; como también constituye irrespeto presentarse al desempeño del trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes.

En el primer caso no se especifica la cantidad de alcohol o de drogas que se hayan ingerido; para el segundo caso exige que el estado en que se haya presentado el funcionario o empleado sea de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes. Lo difícil en estos casos es la prueba de la infracción, pues ya se han dado casos en que se ha presentado prueba testimonial y no ha sido suficiente para establecer que una persona ha ingerido bebidas embriagantes o ha usado drogas enervantes; como tampoco ha sido-

.....

posible a través de testigos establecer la ebriedad o la influencia de drogas enervantes. Por tal motivo considero que la prueba que en estos casos - determinaría de manera categórica la infracción a la ley sería la prueba - científica, robustecería con la prueba testimonial. Por ejemplo para el - caso de ingerir bebidas embriagantes en el lugar de trabajo la forma de establecer que un funcionario o empleado ha ingerido bebidas embriagantes sería por medio del alcoholímetro que determinaría la cantidad de alcohol que se ha ingerido y por medio de la prueba testimonial se establecería que el alcohol lo ingirió en el lugar de trabajo. Para el segundo caso y siempre - tomando como ejemplo el alcohol, tendríamos que para poder establecer que un funcionario o empleado se presentó al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, había que demostrar por medio del alcoholímetro que se encuentra en estado de ebriedad, y con la prueba testimonial, había que probar que en ese estado se presentó al desempeño de su trabajo, porque perfectamente pudo haberse presentado al lugar de trabajo, no a l desempeño de él sino que a otra cosa, como a solicitar permiso, etc. es decir que si no se demuestra que se ha presentado al desempeño de su trabajo, la causal no se dá aún cuando se haya presentado en estado de ebriedad.

La letra e) del Art. 54, considera como causal de destitución "Causar-maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro a

.....

las personas del lugar de trabajo.

En cuanto a los daños materiales a los edificios o maquinarias del lugar de trabajo, solamente serán sancionados con la destitución cuando se hayan causado maliciosamente es decir con intención, y no en aquellos casos - en que el daño sea ocasionado por mero accidente, imprudencia o descuido. - En caso de que el daño cause maliciosamente creo que no sólo debe sancio-- narse al funcionario o empleado con la destitución del empleo o cargo que - desempeña, sino que con una sanción penal, puesto que un hecho de tal natu- raleza constituye delito, había que relacionar además directamente con este literal 1, el inciso primero del Art. 41 de la presente ley, en el que se - deja ver que las sanciones administrativas que señala la Ley de Servicio Ci- vil, se aplicarán sin perjuicio de las penas que por otras leyes se hagan - acreedores los funcionarios y empleados tanto públicos como municipales. - De la misma manera ocurrirá cuando se ponga en grave peligro a las personas cuando los actos que las ponen en peligro se han verificado intencionalmen- te procederá la destitución, pudiendo además aducirse responsabilidad penal.

La letra f) del Art. 54 nos dice: "Ser condenado en sentencia ejecuto- riada, por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleva con- sigo la pena de destitución". Este literal se refiere a los funcionarios - y empleados que cometen algún delito de los comprendidos en el Capítulo VII Libro II del Código Penal, y que creo no amerita comentario puesto que cla- ramente nos dice que para que la causal se tipifique se requiera que se -

.....

pronuncie sentencia condenatoria en los casos de los delitos mencionados - en el .Capítulo citado, como también en aquellos que tienen señalada pena - de destitución como ocurre con el Art. 93 del Código Penal que dice: "Los - funcionarios mencionados en el artículo anterior que prolongaren indebidamente el estado de sitio o no promulgaren las leyes en los casos y en que - deben hacerlo según la Constitución de la República, sufrirán las penas de - destitución y suspensión de derechos políticos por el término de cuatro - años".

El Art. 60 de esta ley, por una parte señala la forma de hacer efectiva la destitución para el caso de la letra f) del Art. 54, y considera que para que la Comisión de Servicio Civil destituya al funcionario o empleado contra quien se ha dictado sentencia condenatoria será suficiente que el je fe del servicio, solicite la destitución del subalterno adjuntando constancia del juez de lo penal que pronunció la sentencia o, que cuando solicite la destitución de éste, pida a la Comisión respectiva que libre oficio al juez de la causa a efecto de que le remita informe en relación con la detención del funcionario o empleado que le remita informe en relación con la detención del funcionario o empleado en que se trata de destituir, y una vez recibido el informe del Juez en el que conste que dicho funcionario o empleado se encuentra procesado en ese juzgado y hay auto de detención contra él, se procederá a la destitución.

El literal g), del Art. 54, se refiere al abandono del cargo y al res-

.....

pecto dice: "Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones". Esta causal se refiere a los funcionarios o empleados que se retiran de su cargo o empleo sin causa justificada, descuidando el conjunto de deberes y obligaciones que tienen asignados; este abandono ha de ser por más de ocho días hábiles consecutivos, pues aún cuando el literal comentado no lo diga, debe entenderse que se trata únicamente de días hábiles, para reforzar ese criterio tenemos el número 2 del Art. 105 de las Disposiciones Generales del Presupuesto ya transcrito que en su parte final se refiere a esta clase de abandono, diciendo: que el abandono del cargo o empleo se presume, o sea que estamos en presencia de una presunción legal y en consecuencia admite prueba en contrario, es decir que mientras no se pruebe que hubo motivo justificado para haberse ausentado del empleo o cargo por más de 8 días, el abandono se presumirá y procederá la destitución.

La presunción es una consecuencia que la ley o el juez deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas para averiguar un hecho desconocido, hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias que dan motivo a la presunción son determinados por la ley, la presunción se llama legal.

Se permitirá probar la existencia del hecho que legalmente se presume, aunque sean ciertos los antecedentes o circunstancias de que lo infiere la

.....

ley; a menos que la ley misma rechace expresamente esta prueba, supuestos los antecedentes o circunstancias, de que es inadmisibile la prueba contraria, supuestos los antecedentes o circunstancias”;

No olvidamos que la Ley de Servicio Civil, no dice en su Art. 41 que estas sanciones se aplican sin perjuicio de las penas que otras leyes establezcan y para el caso en estudio tenemos que el Código Penal en el Art. 307 se refiere al abandono, imponiendo al funcionario público la pena de dos meses de prisión menor, cuando en consecuencia del abandono se produce daño de la causa pública. Este abandono no se presume, puesto que se refiere al caso en que el funcionario ha interpuesto su renuncia y no habiéndosele aceptado, abandona el cargo.

Para mejor ilustración transcribo el artículo mencionado.

“Art.307 Pn. El funcionario público que sin habérsele admitido la renuncia de su destino lo abandonare sin motivo justo, con daño de la causa pública, sufrirá la pena de dos meses de prisión menor”. Debemos agregar además que esta pena puede imponerse a cualquier funcionario público, esté o no protegido por la Ley de Servicio Civil, ya sean funcionarios de elección o de nombramiento, pues el Código Penal tal como tuvimos oportunidad de ver cuando abordamos el tema de los funcionarios públicos, este Código nos dá un concepto de funcionario público demasiado amplio.

II) A QUIENES CORRESPONDE LA APLICACION DE LAS SANCIONES

Las sanciones que esta ley determina corresponde aplicarlas de confor

midad al Art. 42, a los Jefes del Servicio, si se tratare de amonestaciones orales o escritas, de que puedan ser aplicadas por las Comisiones de Servicio Civil.

Las multas cuando fueran motivadas, por falta de asistencia al trabajo o por impuntualidad en el mismo serán aplicadas por los jefes del servicio de conformidad a las Disposiciones Generales del Presupuesto, pero cuando se impusieren de acuerdo a la Ley de Servicio Civil, serán aplicadas por las Comisiones de Servicio Civil.

Corresponde exclusivamente a las Comisiones de Servicio Civil, conocer en primera instancia de las suspensiones sin goce de sueldo, de la postergación en el derecho de ascenso, de la rebaja de categoría, del despido y destitución y cuando no se apelare de las resoluciones que pronuncie aplicará las sanciones que a través de sus resoluciones haya impuesto.

Corresponde al Tribunal de Servicio Civil, conocer en única instancia de los casos de injusticia manifiesta e imponer la sanción que a su criterio corresponda según lo determina el Art. 13 literal b); y conocer en segunda instancia de las resoluciones de que tenga que conocer en revisión o por recurso de nulidad, e imponer las sanciones que crea ajustadas al derecho y revocar o reformar las que a su juicio no se apeguen a la ley. La imposición de estas sanciones no tendrán otro efecto que aquel que especialmente haya sido determinado en ellas, por lo tanto no implicará la pérdida de los derechos que esta ley otorga a los funcionarios y empleados, según lo determina el Art. 51 de la presente ley.

.....

C A P I T U L O VI
DE LOS RECURSOS EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL

Todo recurso es un medio que sirve para impugnar los actos procesales que nos afectan. Es decir que pronunciada una resolución, que nos afecta, - tenemos como agraviados el derecho dentro de los límites legales para im-- pugnar esa resolución, ya apelando de esa resolución, pidiendo revisión o - la declaratoria de nulidad, con el propósito de que se nos absuelva.

En materia de Servicio Civil, los recursos son mas restringidos es de- cir que no todas las resoluciones o actos procesales admiten recurso. Así - como tampoco se dan todas las clases de recursos que tenemos en el derecho - procesal común, en la Ley de Servicio Civil, solamente nos encontramos con el recurso de revisión y la nulidad, los cuales compete resolver al Tribu-- nal de Servicio Civil de conformidad con la letra a) del Art. 13; pues el - Recurso de Amparo es una forma común de impugnar aquellas resoluciones en - que consideramos que se han violado derechos Constitucionales que nos perte-- necen, y su trámite se encuentra en la Ley de Procedimientos Constituciona-- les.

En materia de Servicio Civil, las únicas resoluciones que admiten re-- curso de revisión son, las sentencias definitivas de las sanciones que es-- tán enumeradas en el inciso segundo del Art. 42, tales como la multa, sus-- pensión sin goce de sueldo, postergación en el derecho de ascenso, la reba-- ja de categoría y el despido o destitución del empleo o cargo; y cuando la destitución o despido del funcionario o empleado se haya hecho sin causa al-- guna o por causas no establecidas en esta ley, o sin observarse los procedi

.....

mientos que la ley de la materia determinan habrá lugar a pedir la nulidad de la destitución o despido.

I) RECURSO DE REVISION

El recurso de revisión podrá interponerse por el perjudicado por una resolución, de conformidad con el Art. 46, en los casos de multa o de suspensión sin goce de sueldo, esta petición se hará por escrito a la Comisión de Servicio Civil, dentro de los tres días hábiles contados desde el día siguiente al de la respectiva notificación, de la manera siguiente: Señores miembros de la Comisión de Servicio Civil de

Yo, Pedro Pérez, de generales conocidas en las diligencias de suspensión sin goce de sueldo, que contra mi persona ha promovido el señor (nombre y cargo del funcionario demandante), ante vuestra autoridad, con todo respeto expongo que el día (poner el día mes y año) me fue notificada la resolución por medio de la cual, se me ha impuesto la pena de suspensión sin goce de sueldo y no estando de acuerdo con dicha resolución por las razones siguientes: (exponer las razones o motivos por los que no se está de acuerdo con la resolución), vengo ante ustedes a interponer el recurso de revisión de la misma, para ante el Honorable Tribunal de Servicio Civil, por lo que PIDO: se me admita este recurso, dándole el trámite correspondiente y que en sentencia definitiva se me absuelva de la sanción que injustamente se me ha impuesto. La fecha, lugar y firma del recurrente.

Anteriormente a la reforma del Art. 46 de esta ley, el recurso de revisión

.....

sión del fallo relativo a la multa o suspensión sin goce de sueldo se presentaba directamente al Tribunal de Servicio Civil, en cambio ahora se hace tal como lo he dejado anotado en el modelo anterior; en cambio el recurso de revisión de los fallos de las demás sanciones se habían colocado en el Art. 56, con procedimiento diferente al del Art. 46, pero reformado éste ya no hay razón para que aparezca por separado el procedimiento para unos y otros puesto que ambos trámites son iguales, o sea que tanto para el Art. 46, como para el Art. 56, el recurso se presentará en la misma forma en que lo he dejado expuesto en el modelo.

En cuanto a los casos que tratan los Arts. 56 y 57 de esta ley, como ya dije tienen el mismo procedimiento que el caso planteado anteriormente, teniendo pues que presentarse el recurso escrito a la Comisión que emitió el fallo, para ante el Tribunal de Servicio Civil, dentro de los tres días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación o sea que al decir la ley días hábiles, se entiende que no se contarán los días sábados en aquellas dependencias en donde las audiencias son los días comprendidos de lunes a viernes, y los domingos y días festivos no serán tomados en cuenta en cualquiera Comisión de que se trate, o sea que se contarán tres días laborables contados desde el día siguiente al de la notificación. El recurso una vez se interponga por escrito ante la Comisión sentenciadora, ésta deberá admitirlo, remitiéndolo en el mismo día al Tribunal de Servicio Civil, sin ningún otro trámite ni diligencia, lo que significa que ya no ha

.....

de poner otra resolución que no sea la de admitir el recurso cuando esto - proceda, ordenando su remisión al Tribunal, el que con solo la vista de las diligencias resolverá lo conducente dentro de los tres días contados desde su recibo, pudiendo en su caso confirmar la resolución de primera instancia, modificarla o revocarla. En los casos de revocación de las suspensiones sin goce de sueldo, podrá ordenar que no se aplique o que se suspenda cuando ya se hubiere dado principio a ella, en los casos de multa se ordenará su reintegro.

Para el caso de la destitución o despido el inciso segundo del Art. 57 merecía ser analizado en la parte que dice: "Más cuando fuere favorable al funcionario o empleado, podrá también, si lo estimare conveniente ordenar que el servidor sea reintegrado a un puesto de igual categoría y clase en una oficina distinta, si las circunstancias que motivaron la decisión de la autoridad o jefe de removerlo, pudieren dar lugar de parte de éstos a tomar represalias contra aquellos". Esto podría dar lugar a confusión, puesto que cuando se demanda el despido o destitución de un funcionario o empleado y la Comisión de Servicio Civil respectiva pronuncia sentencia confirmando la decisión del Jefe del Servicio facultándolo para -- que destituya o despida, el Jefe de Servicio no puede destituir o despedir de inmediato al funcionario o empleado, sino que tiene que esperar a que la sentencia de primera instancia quede ejecutoriada; es decir que tiene que esperar a que transcurra el término que la ley señala para que el funcionario o empleado recurra de ella, pues solamente en el caso de

/ que no se recurra de ella podrá - -

.....

quedar en firme dicha sentencia por medio de la ejecutoria , de lo contrario, si se recurriere en revisión de esa sentencia, ésta quedará en firme solamente cuando el Tribunal la haya confirmado y notificado, pues si se separa a un funcionario o empleado antes de que la sentencia esté firme, estaremos en el caso de haberse despedido o destituido a un subalterno sin haberse observado los procedimientos establecidos en la presente ley y caeremos en el caso de la nulidad del despedido o destitución.

Pero el caso que nos presenta el Art. 57 inciso segundo es diferente se trata de aquellos casos en que el empleado ha sido suspendido previamente a la demanda de destitución o despido, ya sea porque constituye un grave peligro para ^{la} administración, se le sorprende infraganti cometiendo cualquiera de las faltas contempladas en los Arts. 32, 53 y 54, o bien cuando se le hubiere suspendido previamente por haber auto de detención en su contra. En estos casos, si el Tribunal considera que no es conveniente reintegrar al funcionario o empleado a su propio cargo o empleo, podrá ordenar que se le reintegre en otro cargo o empleo de igual categoría o clase en una oficina distinta; además de que se le restituya se le pagará el sueldo que corresponde al tiempo que dejó de devengar por razón de la suspensión. El escrito será el siguiente: Señores Miembros de la Comisión de Servicio Civil, de tal lugar. Yo, Pedro Pérez, de generales conocidas en las diligencias de despido que ante ustedes ha promovido contra mí persona el señor (Ministro, Director, según la autoridad de que se trate, señor)

.....

contemplada en el Art. x, a ustedes con todo respeto expongo: que no estoy de acuerdo con la resolución pronunciada por las razones siguientes: (aquí hay que hacer una relación de todo aquello por lo que no se está de acuerdo con el fallo). Por todo lo expuesto, vengo ante ustedes a interponer recurso de revisión del fallo en referencia, para ante el Tribunal de Servicio Civil, y PIDO: se me admita este recurso, se le dé el trámite correspondiente y en definitiva se revoque la sentencia recurrida, se me absuelva de la demanda y se me reintegre en el cargo que anteriormente desempeñaba y condene al demandante al pago de los sueldos que he dejado de devengar en virtud de la suspensión previa de que fui objeto. Lugar, fecha y firma del recurrente.

II) RECURSO DE NULIDAD.

El recurso de nulidad está contemplado en el Art. 61 de la Ley de Servicio Civil y del cual conoce directamente al Tribunal de Servicio Civil, a diferencia del recurso de revisión en el que el Tribunal conoce a través de las Comisiones de Servicio Civil.

El Art. 61 que estudiaremos dice: "Las destituciones de funcionarios o empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en esta ley o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos.

En tales casos el empleado o funcionario destituido o despedido dentro de los tres meses siguientes al hecho, podrá dirigirse por escrito al Tribu

.....

nal de Servicio Civil, dándole cuenta de su destitución o despido.

El Tribunal dará audiencia por cuarenta y ocho horas al funcionario a quien se imputa la destitución o despido; y con la contestación de éste o sin ella, recibirá a prueba las diligencias por cuatro días, si fuere necesario vencidos los cuales, resolverá lo que corresponda en derecho dentro del tercer día.

Si el Tribunal de Servicio Civil declarare la nulidad de la destitución o despido ordenará en la misma resolución que el funcionario o empleado sea restituido a su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual categoría y clase en oficinas distintas, caso de ser posible; y además que se le cancelen a costa del infractor los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses.

La autoridad o Jefe del funcionario o empleado destituido deberá cumplir la sentencia del Tribunal de Servicio Civil dentro de tres días contados desde el siguiente a la fecha en que se le notifique.

Si la autoridad o Jefe mencionado no cumpliere la sentencia del Tribunal de Servicio Civil, en cuanto al reintegro o colocación del empleado destituido, dentro del término prevenido en el inciso anterior, quedará incurso en una multa de cien a quinientos colones, que la hará efectiva la autoridad superior en grado, sin perjuicio de las responsabilidades penales que le correspondan conforme al artículo 299 del Código Penal.

El incumplimiento de la sentencia del Tribunal de Servicio Civil en --

.....

cuanto al pago de los sueldos dejados de percibir por el empleado o funcionario, dará a éste acción ejecutiva contra el infractor; teniendo en este caso fuerza ejecutiva la ejecutoria de la sentencia en que se le condene el pago.

Todo retardo del Tribunal de Servicio Civil en pronunciar la resolución correspondiente en el término establecido en este artículo, dará derecho al interesado a hacer uso del recurso de queja por retardación de justicia establecido en el Art. 1111 del Código de Procedimientos Civiles recurso que podrá interponerse ante el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien procederá como dispone en el artículo 1112 del mismo Código.

Si después de recibida la carta acordada por el Tribunal de Servicio Civil, éste retardare aún la resolución por más de dos días, quedará incurso en la pena establecida en el Art. 284 ordinal 2° del Código Penal.

Los jueces de Primera Instancia, de Paz y los Alcaldes Municipales, quedan obligados a efectuar las notificaciones que les cometa el Tribunal de Servicio Civil".

El inciso primero del artículo en estudio, se refiere en primer lugar a las destituciones efectuadas sin causa ninguna o por causas no establecidas en la ley o sea que aquí ^{estamos} en presencia de una destitución de hecho; o bien por la destitución de un funcionario o empleado público contra quien existe causa justa y legal para destituirlo, pero que al hacerlo no se observa el procedimiento legal. Este inciso me parece incompleto, puesto que

.....

según él, solamente admite el recurso de nulidad las destituciones que bajo las circunstancias apuntadas se lleven a cabo, dejando por fuera los casos de despido, razón por la que un superior jerárquico o jefe de servicio, perfectamente podría despedir de hecho a una persona o bien sin llenar los trámites legales considerando que la ley ha dejado ese vacío, considerando que el funcionario o empleado no podría recurrir de nulidad, por tal motivo me parece que este inciso debe de ser reformado y redactado de la manera siguiente: Art. 61 "Las destituciones y despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en esta ley, o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos". Además al redactarse en esta forma se lograría armonizar todo el artículo en cuestión.

El inciso 2° de este artículo nos dice que en los casos planteados en el inciso anterior los funcionarios o empleados que hayan sido destituidos o despedidos podrán dentro de los tres meses siguientes a la destitución o despido dirigirse al Tribunal de Servicio Civil dando cuenta de ello. Como vemos ya en este inciso el legislador se refirió a destitución o despido como dando la idea de que estas palabras son sinónimas, lo cual no es cierto pues como hemos podido ver, el despido y la destitución tiene causas diferentes para que se puedan tipificar, encontrándose en diferentes disposiciones y además sus efectos son diferentes, pues la destitución se considera una acción más grave.

.....

Lo anterior nos está demostrando que es necesaria la reforma del inciso primero de este artículo en la forma que he dejado expresado para evitar una posible confusión y además como dije para armonizar el artículo.

El inciso segundo en estudio, además señala como límite de tiempo para poder hacer uso del recurso de nulidad, el de tres meses a partir del momento del despido o destitución, lo cual no me parece acertado porque esto perjudica derechos de terceras personas, ya que es lógico que al quedar una vacante se ha nombrado a otras personas en sustitución de la que fue despedida o destituida, los cuales cuando se viene a interponer el recurso o --- cuando éste se resuelve tiene ya de conformidad a esta misma ley el derecho de permanencia en el cargo en que se les ha nombrado y no sería justo desplazarlos al momento de reintegrar al que había sido despedido o destituido, como tampoco no reintegrar al triunfador en la litis, de modo que para evitar el perjuicio a terceros me parece que lo conveniente sería dar como máximo para este recurso, un término de 30 días, lo cual considero que es un término más que suficiente para que una persona por imposibilitada que se encuentre para poder recurrir, lo haga, fijando además al Tribunal de -- Servicio Civil un término no mayor de 30 días a partir de la interposición del recurso, para que lo resuelva, y por otra parte al nombrado en sustitución, se lo nombre interinamente por el término de tres meses, transcurridos los cuales sin que sea removido tenga el derecho automáticamente a la plaza definitivamente, con el objeto de lograr la seguridad del derecho.

.....

El inciso 3º me parece correcto y no requiere además comentario por -- ser muy claro en su redacción.

El inciso 4º, nos dice que si el Tribunal de Servicio Civil, declara - la nulidad de la destitución o despido, en la misma resolución ordenará que el funcionario o empleado sea restituido a su cargo o empleo. Hasta aquí me parece correcta la actuación del Tribunal, pues es lógico que si se demues- tra que la destitución o despido es nulo y se declara dicha nulidad habrá - que reintegrar a su puesto a aquel servidor del Estado que se había separa- do de él, injustamente o sin observar los trámites legales. En lo que no -- estoy de acuerdo es en que al declararse la nulidad de la destitución o --- despido, viene la ley a decir; "o se le coloque en otro de igual categoría y clase en oficinas distintas, caso de ser posible". Pues considero que el Tribunal de Servicio Civil resolvería en este sentido el tiempo que media ; entre la destitución o despido y la declaratoria de nulidad de esa destitu- ción o despido sea mayor de tres meses, debido a que el que ocupe la plaza del destituido o despido ya a ganado los derechos de estabilidad y perma- - nencia en el cargo o empleo que le otorga esta ley: para evitar este pro-- blema hay que otmar en cuenta el comentario que hice a los párrafos anterior- es o sea que hago valederos los mismos argumentos. De todas maneras consi- dero injusto que el Tribunal de Servicio Civil resuelva en el sentido de -- que el destituido o despedido se le coloque en otro cargo o empleo de igual categoría y clase, en oficinas distintas, caso del ser posible, pues basta-

.....

ría decir que no es posible por no haber plazas, para que el fallo quedara burlado.

Continúa diciendo el inciso en estudio que además " se condenará al funcionario infractor a que cancele al destituido o despedido, los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses." Esta parte me parece justa, siempre que el inciso sea reformado, pues de lo contrario, es posible que el funcionario o empleado destituido venga a presentar su recurso cuando estén por vencerse los tres meses que le señala la ley con el objeto de cobrar el sueldo de esos tres meses, pudiendo perfectamente haber recurrido inmediatamente que fue destituido o despedido. Propongo entonces que el inciso 4º sea reformado de la manera siguiente;" Si el Tribunal de Servicio Civil declarará la nulidad de la destitución o despido ordenará en la misma resolución que el funcionario o empleado sea restituido a su cargo o empleo; y además, que se le cancelen a costa del infractor los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses."

El inciso 5º me parece correcto por lo que no le haré comentario alguno.

El inciso 6º del Art. 61 se introdujo a este artículo debido a que anteriormente en las sentencias de nulidad de una destitución o despido en que se ordenaba el reintegro de un funcionario o empleado, no se daba cumplimiento a la sentencia, lo cual habia nugatorio el recurso, por esa razón ahora si no se reintegra al funcionario o empleado, se impone al funciona--

rio desobediente una multa de cien a quinientos colones, estando obligado a hacerla efectiva al funcionario superior en grado, y además será responsable de la desobediencia de conformidad al Art. 299 del Código Penal con 6 meses de prisión menor, quedando además inhabilitado especialmente, por el tiempo de la condena. Este tipo de sanción se hacía indispensable para evitar que los Jefes del Servicio a quienes corresponde actuar como demandantes de conformidad a la Ley de Servicio Civi, se burlen de la ley y de las resoluciones del órgano a quien corresponde dictarlas. El texto del art. 299 -- del Código Penal aplicable, es la siguiente; " Los funcionarios judiciales o administrativos que se negaren abiertamente a dar el debido cumplimiento a sentencias, desisiones u órdenes de autoridad superior, dictadas dentro de los límites de su respectiva competencia y revestidas de las formalidades legales, incurrirán en la pena de seis meses de prisión menor a inhabilitación especial por el tiempo de la condena."

"Sin embargo de lo dispuesto en el inciso anterior, no incurrirán en -- responsabilidad criminal los funcionarios públicos por no dar cumplimiento a un mandato administrativo que constituya una infracción manifiesta, clara y terminante de un precepto constitucional."

" Tampoco incurrirán en responsabilidad criminal los funcionarios públicos constituidos en autoridad que no den cumplimiento a un mandato de --- igual clase, en el que se infrinja manifiesta, clara y terminantemente cualquiera otra ley"

"En los casos de los dos incisos precedentes, el subalterno suspenderá la ejecución del mandato, y lo presentará sin demora al superior, y si éste desaprobase la suspensión, se cumplirá la orden, excepto cuando implique la violación de aquellas garantías constitucionales que no pueden suspenderse ni en estado de sitio."

El inciso 7° del Art. 61, se refiere al incumplimiento de la sentencia del Tribunal de Servicio Civil en las que se refiere al pago de los sueldos dejados de percibir por el funcionario o empleado, dándoles fuerza ejecutiva a la ejecutoria de la sentencia en que se condene al infractor al pago de esos sueldos. Lo que significa que cuando se pronuncia sentencia en que se condena al infractor el pago de los sueldos dejados de percibir, una vez notificada la sentencia al infractor, este deberá cumplirla dentro de los 3 días contados desde el siguiente al de la notificación, de conformidad al inciso 5° y si no le diera cumplimiento, el funcionario o empleado a quien favorece la sentencia pedirá al Tribunal que la declare ejecutoriada y le extienda certificación de la sentencia y de la ejecutoria, para poder con ella iniciar en un Juzgado de lo civil, el Juicio Civil Ejecutivo correspondiente, a efecto de hacer efectivo lo que se le debe.

El inciso 8° del Art. 61, se refiere a un recurso que no enumeré entre los que esta ley confiere en materia de Servicio Civil, por parecerme innecesario debido a su inoperancia, pues creo que lo que debió haberse hecho es incluir en este artículo una amonestación o una sanción pecunaria a los -

Miembros del Tribunal de Servicio Civil y las Comisiones, por retardación - indebida en la resolución de las diligencias que ante ellos promueven: pues de conformidad al inciso 9° de este mismo artículo solamente después de haberse recurrido de Queja y siendo ésta procedente se le podrá aplicar al -- funcionario que retarde la justicia y solamente cuando la retardación sea - maliciosa y se le vuelva a requerir por no obedecer la indicación del Tribunal, la pena de 2 meses de prisión menor, de conformidad al Art. 284 # 2 del código Penal, lo que requiere un trámite demasiado largo, y además me - parece que en nada beneficia al funcionario o empleado destituido o despedido: en cambio si la amonestación, se acompañará de una sanción pecunia-- ria consistente en indemnización del funcionario o empleado por los perjui-- cios que le cause la retardación, creo que las cosas caminarían mejor. Por lo que he dejado expresado considero que los incisos 8° y 9°, no funcionan.

El literal 10° es el último del Art. 61 y se refiere a la obligación - que tienen los Jueces tanto de primera Instancia como los de Paz, y los Alcaldes Municipales de efectuar las notificaciones que les cometa el Tribunal de Servicio Civil, todo lo cual no amerita ser comentado.

LII) RECURSO DE AMPARO.

El amparo es un proceso constitucional al cual tiene derecho toda persona que considere que le han sido violados sus derechos constitucionales entendemos que podrán recurrir ante la Corte Suprema de Justicia cuando los hayan sido violados los derechos que les confiere como funcionarios y emploa

dos el Capítulo II de la Constitución Política, en lo relativo al Servicio Civil puede entonces recurrirse en amparo ante la Suprema Corte de las resoluciones que con violación de los derechos o garantías constitucionales haya dictado el Tribunal de Servicio Civil, debido a que ya no hay otro -- recurso conforme el cual se pueda enmendar el error judicial que se ha producido.

La demanda de amparo podrá presentarla el funcionario o empleado, personalmente o por medio de apoderado. La demanda deberá contener el nombre del que solicita el amparo, su edad, profesión u oficio y el domicilio que tuviere cuando gestionare personalmente y si lo hiciere por él, su apoderado también llevara las generales de éste: se deberá expresar además contra que autoridad se recurre, y para el caso de los funcionarios y empleados - públicos o municipales, se apelará contra las resoluciones pronunciadas por el Tribunal de Servicio Civil, se apelará contra la resolución de la que se recurre y cual es el derecho constitucional que se considera violado en esa resolución, explicando la forma en que se ha violado ese derecho y además hay que poner en la demanda las referencias personales de aquellos a -- quienes beneficia el acto reclamado, finalizando la petición con el lugar - y fecha del escrito, firmandolo el que lo interpone.

Participan en el Juicio de amparo, el funcionario o empleado a quien -- perjudica la resolución de la que se recurre, el Tribunal de Servicio Civil como autoridad demandada y el Jefe del Servicio si a él favoreciere la reso-

lución, y una vez llenados los requisitos que la Ley de Procedimientos Constitucionales enumera en el Art. 14, la Sala de Amparo admitirá la demanda y en la misma resolución que la admita dirá si procede o no suspender el acto contra el que se reclama, cuando éste produzca o pueda producir la sentencia de la que se recurra, al ser ejecutoriada produzca o pueda producir un daño irreparable o de difícil reparación, comunicándosele a la autoridad demandada. Posteriormente la Sala pedirá informe a la autoridad demandada -- para que diga si son ciertas o no las violaciones que se le atribuyen, después se mandará a oír al Fiscal de la Corte pidiendo a continuación nuevo informe a la autoridad demandada, con detalle pormenorizado de los hechos justificativos si lo creyere conveniente.

Cuando fueren varios a los que favorezca el acto reclamado, es decir cuando para el caso los funcionarios o empleados protegidos por la Ley de Servicio Civil hayan sido perjudicados con la sentencia del Tribunal y el superior jerárquico que los demandó en despido o destitución se considera perjudicado por la sentencia del Tribunal debido a que se violaron sus derechos constitucionales: en este caso podrán participar como terceros los funcionarios o empleados a los que la sentencia favorece, pero no se les correrá traslado, sino que se les dará audiencia común, es decir que no podrán sacar el -- juicio de la Sala de Amparos y en la misma audiencia que se les dé, - - - - , se les prevendrá que nombren a un apoderado para que los represente, o a uno de ellos, de lo contrario la Sala designará entre ellos al que deba -

representarlos. Concluido el término probatorio se correrá traslado al demandante, al Fiscal y a los terceros para que aleguen de bien probado.

Pronunciada la sentencia si ésta deniega el amparo se condenará al demandante en las costas, daños y perjuicios; si la sentencia concede el amparo se condena - - - al tercero o terceros que resultaren perdidosos, teniendo en este caso el Tribunal de Servicio Civil que cumplir con la resolución de la Sala de Amparos dentro de las 24 horas o dentro del término que le señale y si no cumple lo mandará procesar por desobediencia.

En lo que al Servicio Civil se refiere se ha dado múltiples casos de amparo que son los que vienen a constituir la doctrina legal que a título de jurisprudencia analizaré oportunamente.

IV) INOPERANCIA DE LOS RECURSOS.-

Este tema lo he introducido en el estudio de esta ley, con el objeto de hacer resaltar, no el hecho de que los recursos en sí sean improcedentes, sino que con el afán de señalar algunos de los motivos que los hacen inoperantes. Para el caso tenemos por ejemplo aquellas sentencias de destitución o despido en que previamente a la demanda se suspende en el desempeño de su empleo o cargo al funcionario o empleado de conformidad con el Art. 58; suspengamos entonces que la sentencia de la Comisión confirma la decisión del Jefe de Servicio de despedir o destituir al funcionario o empleado y éste no está de acuerdo con la resolución de la Comisión tiene el derecho de recurrir en revisión para ante el Tribunal de Servicio Civil pero ocurre que

éste pasa meses sin resolver y mientras tanto el funcionario o empleado se encuentra suspendido en su empleo o cargo y cuando al fin el Tribunal de Servicio Civil pronuncia su fallo, si -- es revocada la resolución de la Comisión, nos encontramos que en el cargo que desempeñaba el funcionario o empleado suspendido se encuentra nombrada otra persona, otro funcionario o empleado que lo desempeña el cual según el tiempo que tenga de desempeñar le es posible que ya tenga^{el} derecho de estabilidad y permanencia que la ley misma le otorga, motivo por el cual ya no podrá reintegrarse al que se pretendía despedir o destituir, y el Tribunal tranquilamente dice que se le -- coloque en un cargo o empleo de igual categoría y clase en oficina distinta si fuere posible, con lo que el funcionario o empleado lo único que podría hacer si todavía tiene alientos para seguir peleando será iniciar el juicio ejecutivo correspondiente, en caso de que el Jefe de Servicio que lo dejó cesante no quiera pagarlo los sueldos que dejó de devengar, para a través de ese juicio hacerlos efectivos; pero respecto a su empleo o cargo, nada podrá hacer.

La situación planteada se da en cualquiera de los casos que llegan al Tribunal de Servicio Civil, en que el funcionario o empleado se encuentra retirado del cargo con anterioridad a la sentencia definitiva; pues además cuando el funcionario en Jefe que ha recibido la orden de reintegrar al -- funcionario o empleado en el mismo cargo o empleo que desempeñaba se encuentra con que tiene que destituir o despedir del cargo que desempeña el que

lo había llegado a sustituir y esto tendrá que hacerlo sin que con anterioridad este funcionario o empleado haya sido oído y vencido en juicio, lo que le da derecho a recurrir en demanda de amparo, lo que viene a retardar aún el juicio; por lo tanto tenemos que buscar la forma de hacer las enmiendas necesarias a la Ley de Servicio Civil, para que los recursos tengan la procedencia y eficacia requerida y no sirvan únicamente para burlar la ley y los derechos de los funcionarios y empleados públicos o municipales.

C A P I T U L O V I I

CONSIDERACIONES FINALES

I) EL NUEVO PROYECTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, ELABORADO POR LA ASOCIACION DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES. (A G E P Y M).

Deseo transcribir íntegramente este ante proyecto, llamado proyecto de Ley de Servicio Civil por la "AGEPYM", para que quede constancia de él en la vida histórica de esa organización, no como una obra de conquista, sino como un volver hacia el pasado, según se verá al hacer la crítica del mismo al final. A continuación el Proyecto en forma textual:

LEY DE SERVICIO CIVIL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Del Objeto

Art. 1.- La presente Ley da vigencia al mandato constitucional que obliga al Estado a establecer los principios generales que regulan la Administración del Personal a su servicio y las normas que fijan los requisitos para elevar a la categoría de Carrera Administrativa las funciones que dicho personal desarrolla en su calidad de servidor público, a fin de lograr un grado máximo de eficiencia en la Administración y sujetarlos a un régimen de igualdad de derechos, prestaciones y obligaciones.

Contenido.

Art. 2.- Para llenar su objeto esta Ley contiene las normas que establecen:

a) Los órganos encargados de su ejecución y las funciones que se les enco-

mienda.

- b) Los cargos públicos que se consideran dentro del régimen de la Carrera Administrativa.
- c) El Plan de Clasificación de Puestos y Retribuciones.
- ch) Las normas de reclutamiento, selección y registros de elegibles.
- d) El ingreso al Servicio Civil, el reingreso Clases de nombramientos, Certificación de Registros, Trabajos Probatorios, Adiestramiento y Evaluación.
- e) Derechos, Deberes, Prohibiciones, Sanciones, Despidos y Destitución.
- f) Promoción, Permutas y Traslados.
- g) El régimen de implantación de la Carrera Administrativa.
- h) Disposiciones Generales.

Las materias que íntimamente se relacionan con esta Ley y que por las constantes variaciones que impone el medio ambiente no aparecen reguladas por la misma, se sujetarán a lo que dispongan al respecto los reglamentos que se emitan.

Sujetos.

Art. 3.- La Carrera Administrativa es obligatoria para todos los funcionarios y empleados civiles que prestan sus servicios al Estado en forma permanente y su nombramiento se dé conforme a esta Ley, salvo las excepciones que establece la Constitución Política o en el caso de las Instituciones Autónomas en cuya Ley Orgánica sujeten al Código de Trabajo la relación laboral de su personal.

C A P I T U L O I I
DE LOS ORGANISMOS

La Secretaría Ejecutiva y la Junta de Personal.-

Art. 4.- La aplicación de la presente Ley y de sus reglamentos estará a cargo de la Secretaría de Servicio Civil, que funcionará a nivel de la - Presidencia de la República.

Constará de dos divisiones con los deberes y facultades que adelante - se expresan:

- a) La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil y
- b) La Junta de Personal.

DE LA SECRETARIA EJECUTIVA

Funciones de la Secretaría Ejecutiva.

Art. 5.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil tendrá a su cargo, la Administración de Personal a servicio del Estado y sus funciones serán - las siguientes:

- a) Sujetar a métodos y procedimientos modernos la administración del personal al servicio del Estado, controlando su ingreso, derechos, deberes y prohibiciones; traslados, ascensos, regímenes disciplinarios, cesantías y retiro.
- b) Desarrollar planes para uniformar los sistemas del personal sujeto a leyes especiales, particularmente en lo relativo a selección, clasificación - de puestos y retribución.

Secretario Ejecutivo: Período y Requisitos.

Art. 6.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil estará a cargo de un Secretario Ejecutivo quien será nombrado para un período de cuatro -- años, por el Presidente de la República, de quien dependerá directamente, y deberá reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser salvadoreño por nacimiento, mayor de treinta años, del estado se-
gular, de moralidad e instrucción notoria, estar en el ejercicio de sus de-
rechos de ciudadano y haberlo estado en los 6 años anteriores a su nombra-
miento.
- b) Tener experiencia en cargos administrativos de alto nivel jerárquico.
- c) Tener experiencia en Administración de Personal y estar familiarizado -
con sus principios y métodos.
- d) No haber sido penado por infracción a la presente ley y a su reglamento.
- e) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su --
nombramiento, cargos en directivas de partidos políticos.
- f) No estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el ter-
cer grado inclusive, con ningún miembro de la Junta de Personal.

Funciones del Secretario Ejecutivo.

Art. 7.- El Secretario Ejecutivo dirigirá y supervisará toda actividad técnica administrativa.

Además de los deberes que le imponene otras disposiciones de esta Ley, sus deberes y atribuciones serán los siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y su reglamento.
- b) Asistir a todas las reuniones de la Junta, en la que actuaré como Secretario e intervenir en sus deliberaciones con voto ilustrativo. Ejecutaré - todos los acuerdos y resoluciones que le sean encomendados por la Junta.
- c) Establecer y mantener al día el registro y archivo de expedientes de los empleados sujetos a la presente ley.
- d) Nombrar a los empleados de la Secretaría Ejecutiva.
- e) Implantar, dirigir, supervisar y mantener actualizado al sistema de cla-sificación y el Plan de Retribución de Puestos, conforme a las disposicio--nes de esta ley.
- f) Organizar, convocar y dirigir los exámenes de ascenso e ingreso y formar y mantener al día los registros de elegibles.
- g) Establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para la evaluación periódica de los empleados.
- h) Iniciar y promover el desarrollo de programas de capacitación con el fin de mejorar el servicio público.
- i) Evacuar las consultas que se le formulen relacionadas con la Administra-ción del Personal y la aplicación de esta ley.
- j) Investigar, informar y hacer recomendaciones, periódicamente, a la Junta y al Presidente de la República sobre el funcionamiento y los efectos de es-ta ley y de la reglamentación adoptada de acuerdo con sus disposiciones.
- k) Rendir a la Junta y al Presidente de la República los dictámenes e infor

.....

mes que le pidan y además los que él estime convenientes.

l) Rendir anualmente un informe al Presidente de la República y a la Junta sobre las labores desarrolladas por la Secretaría Ejecutiva en el ejercicio anterior y sus proyectos para el siguiente.

Este informe se publicará en el Diario Oficial.

m) Cualesquiera otra que le correspondan en su carácter de Secretario Ejecutivo.

n) Extender las certificaciones de tiempo de servicio.

Director: Funciones y Requisitos.

Art. 8.- Habrá un Director quien tendrá las funciones específicas que señala el reglamento de esta ley; y específicamente las que delegue el Secretario Ejecutivo a quien sustituirá durante sus ausencias temporales; deberá reunir los mismos requisitos que el Secretario Ejecutivo y su nombramiento se hará en igual forma que el de éste.

DE LA JUNTA DE PERSONAL.-

Integración y Período.

Art. 9.- Habrá una Junta de Personal integrada por tres miembros propietarios y por tres miembros suplentes, nombrados por el Presidente de la República a propuesta de la Cámara de Comercio e Industria, del Sector Bancario y la Asociación de Empleados Privados para un período de tres años, pudiendo ser reelectos.

Período para Primera Junta.

Art. 10.- No obstante lo dispuesto en el Art. anterior los miembros de la primera Junta durarán en sus cargos así: el primero 4 años, el segundo 3 años y el tercero 2 años. Si ocurriere una vacante antes de vencer el término para el cual ha sido nombrado uno de los miembros de la Junta, la misma será cubierta en la forma y con los requisitos que aquí se determinan y el nombramiento se extenderá por el resto del término para el cual fue nombrado su antecesor.

Requisitos de Nombramiento.

Art. 11.- Los miembros de la Junta deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser salvadoreño de nacimiento, mayor de 30 años, del estado seglar, de moralidad e instrucción notoria, estar en el ejercicio de sus derechos y haber lo estado en los 6 años anteriores a su nombramiento.
- b) No desempeñar puesto público ni ser candidato a cargos de elección popular.
- c) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo en directiva de partidos políticos.
- d) No estar declarado en insolvencia o quiebra.

Elección de Presidente.

Art. 12.- En la primera sesión que celebre para organizarse y en la primera de cada ejercicio fiscal, la Junta elegirá a uno de sus miembros para actuar como Presidente.

Convocatoria a Sesiones.

Art. 13.- La Junta hará sus sesiones en el local que ocupe la Secretaría Ejecutiva en las fechas que determine el reglamento de esta Ley, o mediante convocatoria del Secretario Ejecutivo o del Presidente de la Junta, o a petición de dos de sus miembros; debiendo reunirse por lo menos cuatro veces en el mes.

Para que haya quórum será necesario la asistencia de los tres miembros.

DIETAS.

Art. 14.- Los Miembros de la Junta percibirán dietas por cada sesión y se les reconocerán además, los gastos en que incurrieren en el desempeño de sus deberes oficiales.

Atribuciones.

Art. 15.- Son atribuciones de la Junta:

- a) Velar por la aplicación de las disposiciones de esta Ley y de su reglamento.
- b) Estudiar los problemas que se relacionen con la Administración del Personal a servicio del Estado a efecto de emitir su dictamen en las consultas que se le planteen.
- c) Conocer y resolver a solicitud de parte sobre las siguientes resoluciones dictadas por la Secretaría en los siguientes casos: despidos, destituciones, suspensiones, descenso, evaluación de servicios y en general todas aquellas que afectan sus derechos.
- d) Cooperar con el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil para promover el in

terés de las instituciones docentes, profesionales y culturales en la divulgación de esta ley y sus objetivos a fin de atraer al servicio del Estado el elemento mejor capacitado.

e) Rendir al Presidente de la República informe anual de labores y aquellos de carácter especial que estimare convenientes o que le sean requeridos con relación a la Administración de Personal y formular recomendaciones para un mejoramiento.

Facultad de Investigación.

Art. 16.- La Junta y el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil, tendrán facultad para investigar los hechos, hacer comparecer testigos, tomar declaraciones juradas y solicitar la presentación de cualquier prueba relacionada con el personal de la Carrera Administrativa.

C A P I T U L O I I I

DEL SERVICIO PUBLICO

De los Servicios.

Art. 17.- Para los efectos de la Carrera Administrativa, se establecen los Servicios: Por Oposición, Sin Oposición y Exento.

Servicio por Oposición.

Art. 18.- El Servicio por Oposición constituye la Carrera Administrativa y todos sus cargos están sujetos al examen de aptitud y demás requisitos que esta Ley establece.

.....

Servicio sin Oposición.

Art. 19.- El Servicio Sin Oposición está constituido por los cargos si guientes:

- 1)- Jefes y Secretarios de las Secciones de Probidad y del Notariado; y Ofi- ciales mayores de los Tribunales de Justicia.
- 2.- Secretarios Generales de la Fiscalía General de la República y Procura- duría General de Pobres.
- 3.- Directores y Subdirectores o sus equivalentes en las Unidades Secunda- rias de cada Ramo del Poder Ejecutivo.
- 4.- Los Gobernadores Departamentales.
- 5.- Los Secretarios Municipales.
- 6.- Agentes Auxiliares y Específicos de la Fiscalía General de la República y de la Procuraduría General de Pobres, los Fiscales Procuradores de Pobres.
- 7.- Los Miembros del Tribunal de Apelación de los Impuestos de Renta y de - Vialidad.
- 8.- Los Registradores del Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas.
- 9.- Proveedor y Subproveedor General de la República y los Proveedores Espe- díficos.
- 10.- El personal al servicio directo e inmediato de los funcionarios com- prendidos en los Servicios Exentos y Sin Oposición, tales como sus secreta- rios, porteros y motoristas.
- 11.- Los Jefes y Directores de los Organos y Oficinas de Publicidad.

.....

- 12.- Administración de Rentas.
- 13.- Personal de la Presidencia de la República, no incluidos en el Servicio Exento.
- 14.- Procurador General de Trabajo.
- 15.- Gerentes y Directores de las Instituciones Autónomas y Semi-Autónomas.
- 16.- Los Profesionales y demás técnicos que se requieran para servicios especiales o temporales.
- 17.- Director y Subdirector Técnico del Consejo de Planificación y Coordinación Económica.
- 18.- Subdirector General del ISSS.

Toda persona que opte a uno de los mencionados cargos, deberá reunir satisfactoriamente todos los requisitos que el Plan de Clasificación de Puestos le determine. La persona que ingrese a un cargo de los comprendidos en el Servicio Sin Oposición está sujeto a los deberes y prohibiciones que esta Ley establece a los servidores públicos.

Servicio Exento.

Art. 20.- El Servicio Exento estará constituido por los cargos siguientes:

- 1.- Funcionarios de elección popular directa e indirecta.
- 2.- Los Ministros y Subsecretarios de Estado.
- 3.- Los Secretarios de la Presidencia de la República.
- 4.- Secretario Ejecutivo del Consejo de Planificación y Coordinación Econo-

mica.

5.- Fiscal General de la República.

6.- Procurador General de Pobres.

7.- Fiscal General de Hacienda.

8.- Miembros del Consejo Central de Elecciones no comprendidos en el numeral 1º de este artículo.

9.- Presidente del Consejo Superior de Salud Pública.

10.- Los Presidentes de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi Autónomas.

11.- Jueces de 1ª Instancia, Jueces de lo Laboral, Juez General de Hacienda, Juez de Inquilinato, Jueces de Tránsito, Juez Tutelar de Menores, Jueces de Paz.

12.- Los Miembros de la Fuerza Armada de los Cuerpos de Seguridad Pública, y el personal administrativo de los mismos.

13.- Los miembros de Cuerpos Directivos que prestan sus servicios sin retribución o que devengan dieta.

14.- Funcionarios y empleados del Servicio Exterior.

15.- Los de Rector, Vice-Rector, Miembros de las Facultades y Escuelas y todo el personal académico de la Universidad de El Salvador.

16.- El Magisterio Nacional debiéndose entender para los efectos de esta Ley, sólo los cargos docentes ubicados en el Ministerio de Educación.

17.- El Personal retribuido por hora, por día, destajo o cualquier otra for-

ma similar de contratar el salario a excepción de los empleados de la Imprenta Nacional y el personal cuya remuneración se calcule a base de porcentaje de los ingresos que controlen o se perciban por su medio.

18.- Los cargos desempeñados ad-honorem.

19.- Director General del ISSS.

Los puestos comprendidos en este Servicio, en lo general, no se ajustarán a las disposiciones de esta ley.

Inclusión de Puestos de un Servicio en otro.

Art. 21.- Cuando la Constitución Política o una ley especial no se oponga, los puestos del Servicio Sin Oposición podrán incluirse en el Servicio por Oposición; así los del Servicio exento en el Servicio Sin Oposición; previos los trámites reglamentarios.

C A P I T U L O I V

: CLASIFICACION . DE PUESTOS

Ambito:

Art. 22.- La Clasificación de Puestos establece primordialmente las bases para implantar el sistema de selección de personal, la evaluación del servicio que se presta al Estado, desde un puesto público y Plan de Retribución.

Bases para el Plan de Clasificación.

Art. 23.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil elaborará el Plan de Clasificación de Puestos de la Administración Pública, que se basará en el análisis de los deberes y responsabilidades de los puestos incluidos en

los Servicios por y sin Oposición y que agrupará en Clases.

Facultad de Exigir Colaboración.

Art. 24.- La Secretaría Ejecutiva tiene el derecho de exigir a los Jefes de Unidades Primarias y Secundarias, la colaboración eficiente, para - que todo el personal a su cargo suministre la información que se requiere a efecto de elaborar en el menor tiempo posible el plan de Clasificación - de Puestos, y establecer el Registro y Archivo de Personal.

Concepto de Puesto.

Art. 25.- Para los efectos de Clasificación, se entiende por puesto - el conjunto de deberes y responsabilidades asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello y que requiera el empleo de una persona en forma permanente.

Concepto de Clase.

Art. 26.- La Clase incluirá todos los puestos que requieren el desempeño de deberes que sean semejantes en cuanto a índole del trabajo a ejecu- tar, responsabilidad y autoridad, que se exija a las personas que los de- sempeñen, análogos requisitos en cuanto a instrucciones, experiencia, capa- cidad, conocimiento y aptitud; que las mismas pruebas de aptitud puedan - usarse al seleccionar candidatos idóneos; y que la misma escala de retribu- ción pueda aplicarse en circunstancias de trabajo similares.

Títulos de las Clases.

Art. 27.- Los títulos de las diferentes clases denotarán en lo posible

.....

los deberes correspondientes a los puestos incluidos en ellos, y deberá usarse tales títulos en todo asunto referente a cuestiones de personal.

Obligatoriedad de la Clasificación.

Art. 28.- Ningún nombramiento será válido en los puestos de los Servicios Por y Sin Oposición, si no existiere el título de la Clase previamente aprobado e incluido en el Plan de Clasificación.

Procedimiento de Aprobación Plan de Clasificación.

Art. 29.- Elaborado el Plan de Clasificación de Puestos de la Administración Pública, la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil lo presentará para su estudio a la Junta de Personal. Este Cuerpo deberá emitir su dictamen dentro del término de seis meses contados a partir del día siguiente de la fecha en que lo recibiere.

Si no hubiere observaciones se tendrá por aprobado y entrará en vigencia el mismo día de su publicación en el Diario Oficial.

Si hubieren observaciones y la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil las considere válidas, efectuará las modificaciones del caso en el Plan de Clasificación y lo hará publicar en el Diario Oficial.

Cuando la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil estuviere en desacuerdo con las observaciones formuladas por la Junta de Personal, someterá el caso a la Secretaría de Planificación y Coordinación Económica la que decidirá lo conveniente en el término de treinta días, previa audiencia con ambas partes.

.....

Asignación de Puestos a la Clase.

Art. 30.- Una vez adoptado el Plan de Clasificación, la Secretaría - Ejecutiva de Servicio Civil asignará a la Clase respectiva los diferentes puestos agrupados en los Servicios por y sin Oposición, y lo comunicará por medio de la lista de asignación de puestos a las unidades primarias y secundarias y a cada servidor público.

Reclasificación y Reasignación.

Art. 31.- Cada vez que como resultado de modificación de deberes y responsabilidades del puesto, se aprueben cambios al Plan de Clasificación, la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil asignará los puestos afectados a las Clases respectivas.

Recurso de la Clasificación.

Art. 32.- En el caso de los dos artículos anteriores la Unidad y/o el servidor público afectado podrá pedir a la Junta de Personal que se reconsidere la asignación o resignación que le correspondió.

Efecto Salarial de la Reclasificación.

Art. 33.- Siempre que por las circunstancias del caso, sea necesario la asignación o reasignación de algún puesto de los Servicios Por y Sin Oposición, la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil deberá notificar tal circunstancia a la Dirección General del Presupuesto, la notificación relacionada deberá considerarse como una autorización dentro de la asignación presupuestaria prevista por la ley para retribuir al empleado que ocupe dicho

puesto de acuerdo a la correspondiente Clase y de conformidad con el Plan de Retribución.

C A P I T U L O V

PLAN DE RETRIBUCION

Objeto

Art. 34.- Como parte fundamental del sistema de mérito, el Plan de Retribución tiene por objeto el estimular al servidor público a superarse para desempeñar su puesto con mayor eficiencia y a lograr niveles mayores, ofreciéndole salarios justos y equitativos mediante una escala que se basa en el principio "a igual trabajo igual salario".

Ámbito.

Art. 35.- El Plan de Retribución comprenderá todos los puestos de los Servicios Por y Sin Oposición; estará constiuído por escalas de retribución que corresponderán a cada Clase de puesto, la escala se subdividirá en grados mínimo, máximo e intermedios.

Bases para el Plan de Retribución.

Art. 36.- Las especificaciones determinadas en el Plan de Clasificación para cada Clase de puesto, será el elemento básico para la elaboración del Plan de Retribución ; se tomará en cuenta además, entre otras, la experiencia en el reclutamiento para llenar vacantes de tales clases, tipos de salarios en puestos similares de la empresa privada, costo de vida y condiciones económicas del Fisco.

Aplicación Plan de Retribución a la Clase.

Art. 37.- Será obligación de la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil elaborar el Plan de Retribución y asignar a cada escala de salarios - las Clases de puestos que de acuerdo a los criterios del artículo anterior deberán corresponderle.

El Plan de Retribución se estudiará conjuntamente con el Ministerio - de Hacienda, quien con instrucciones del Presidente de la República, lo re- mitirá a la Asamblea Legislativa para su aprobación.

Carácter Permanente del Plan.

Art. 38.- El Plan de Retribución tendrá carácter permanente y sólo po- drá ajustarse por recomendación de la Secretaría Ejecutiva de Servicio Ci- vil, mediante el trámite señalado en el artículo anterior.

C A P I T U L O VIEXAMENES Y REGISTRO DE ELEGIBLES.Obligación de comprobar Idoneidad..

Art . 39.- Toda persona que desee ingresar a la Carrera Admministrati- va o ascender, deberá someterse a exámen de idoneidad y tendrá derecho a - optar a éste, siempre que compruebe oportunamente, poseer los requisitos - que se exijan para la Clase.

Tipos de Examen.

Art. 40.- Se establece dos tipos de exámen: el de atestados o sin com-

parecencia y el libre oposición .

Estarán sujetos al exámen sin comparecencia, los aspirantes a los -- puestos del Servicio Por Oposición de carácter profesional, técnico o especializado. Se sujetarán al exámen de libre oposición, los aspirantes a los demás puestos de la Carrera Administrativa.

Bases para Elaboración de Pruebas.

Art. 41.- La elaboración de las pruebas se basará en los requisitos -- contenidos en las Especificaciones de cada Clase. El tipo de prueba será -- determinado por la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil, de acuerdo a las exigencias de la Clase y la conveniencia de las necesidades del servicio.

Administración de la Prueba.

Art. 42.- El Secretario Ejecutivo podrá declarar sin lugar cualquier solicitud a exámen, negarse a examinar, cancelar el examen o negarse a certificar el nombre del aspirante, al comprobar que se encuentra en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Que carece de uno o más de los requisitos mínimos exigidos en la Clase de que se trata; y
- b) Que esté física, mental, legal o moralmente incapacitado para el desempeño de las funciones.

De dicha resolución podrá apelarse ante la Junta de Personal, de acuerdo al procedimiento reglamentario correspondiente.

.....

Reclutamiento.

Art. 43.- Para los efectos de practicar exámenes de ingreso o de ascenso, la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil lo hará del conocimiento del público, por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para el concurso, mediante aviso que se colocará en la misma oficina y se publicará en un periódico de los de mayor circulación. Asimismo se podrá hacer uso de cualquier otro medio de publicidad que se considere adecuado y conveniente. El aviso contendrá: a) los deberes y escala de retribución; b) los requisitos que deberán llenar los aspirantes; c) fecha y lugar para obtener la solicitud de ingreso o de ascenso; d) fecha última para presentar la documentación exigible; e) sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo el examen; f) cualquiera otra información que se considere procedente.

Facultad para pedir Colaboración en Prueba.

Art. 44.- Se podrá requerir de los servicios de funcionarios y empleados de la Administración Pública para preparar, celebrar y calificar los exámenes.

Para el ejercicio de tales servicios, el funcionario o el empleado seleccionado quedará relevado de las obligaciones de su cargo, y no percibirá retribución adicional alguna, si no únicamente su salario regular.

Colaboración de Oficinas en Pruebas.

Art. 45.- Para la verificación de exámenes, toda dependencia pública pondrá a la disposición de la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil el es-

.....

pacio, equipo y material que sean necesarios.

Escala de Calificación.

Art. 46.- Para la calificación de los exámenes, se establece la esca la de noventa y cinco y la de setenta como la mínima aceptable.

Mantenimiento de Registros Elegibles.

Art. 47.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil mantendrá los Re gistros de Elegibles para Ingreso, Reingreso y Ascenso,. Será su responsa bilidad disponer de un número de elegibles para clase de acuerdo a las ne cesidades del servicio.

Elegibilidad.

Art. 48.- Los aspirantes a ingreso o ascenso, que obtuvieren la cali ficación mínima establecida y los que la sobrepasaren, serán incluidos en el Registro de Elegibles en la correspondiente Clase.

Derecho a Nuevo Examen.

Art. 49.- Los aspirante a ingreso o ascenso que no obtuvieren la cali ficación mínima exigible, sólo podrán volver a examinarse para optar a un puesto de la misma Clase, hasta después de transcurridos seis meses de la fecha en que se hubiera examinado.

Requisitos de Reingreso.

Art. 50.- Solamente podrán incluirse en el R_gistro de Elegibles para reingreso, los aspirantes que hubieren tenido la calidad de empleado perma nente durante un período no menor de seis meses, siempre y cuando no hayan

.....

cesado en el ejercicio de sus funciones por faltas en el servicio.

Vigilancia de la Elegibilidad.

Art. 51.- La vigilancia de la calidad de elegible será determinada por el respectivo reglamento.

Lista de Elegibles.

Art. 52.- Cuando ocurran vacantes, en una clase, la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil certificará la lista completa de los elegibles en el orden de prioridad siguiente: Reingreso, ascenso e ingreso.

CAPITULO VII

DEL INGRESO AL SERVICIO CIVIL

Requisitos del Estado de Carrera.

Art. 53.- Para adquirir el estado de Carrera Administrativa, se requiere:

- a)- Ser Salvadoreño por nacimiento.
- b)- Satisfacer los requisitos mínimos establecidos en las especificaciones de la Clase correspondiente del Plan de Clasificación de Puestos.
- c)- Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas de suficiencia, exámenes de libre oposición o concursos de antecedentes que contemplan esta ley y su reglamento.
- d)- Ser seleccionado en la Lista de Elegibles, certificado por la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil.
- e)- Haber terminado satisfactoriamente el período de prueba establecido --

.....

por esta Ley.

f)- No tener incompatibilidades para el ejercicio del cargo.

g)- Llenar cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables.

CAPITULO VIII

CLASES DE NOMBRAMIENTOS

CERTIFICACION DE REGISTROS Y PERIODO PROBATORIO

La autoridad Nominadora.

Art. 54.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil será la única autoridad nominadora.

El reglamento de esta ley indicará el trámite que seguirán los nombramientos para cada uno de los distintos servicios establecidos.

Tipos de nombramiento.

Art. 55.- Para los efectos de la Carrera Administrativa, habrá cuatro tipos de nombramiento: permanentes, provisional, transitorio y de emergencia.

Término para comunicar Vacantes.

Art. 56.- De ocurrir una vacante en cualquier Unidad Primaria o secundaria de Organización, el respectivo jefe lo comunicará por escrito a la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil en el término de cuarenta y ocho horas.

Certificación de Listas de Elegibles.

Art. 57.- Para cubrir una vacante en el Servicio Por Oposición, el Se-

.....

cretario Ejecutivo de Servicio Civil, certificará a la Unidad Primaria o Secundaria solicitante, las listas de elegibles.

Ternas de Preseleccionados.

Art. 58.- Como resultado de la Certificación dentro de los tres días - de haberla recibido, el jefe de la dependencia solicitante deberá comunicar al Secretario Ejecutivo de Servicio Civil el nombre de tres personas preseleccionadas, a fin de que se emita el nombramiento correspondiente. En caso de ocurrir cada puesto adicional.

Pérdidas de la Elegibilidad.

Art. 59.- Todo nombramiento que figure en los Registros de Elegibles - podrá eliminarse cuando al momento de considerarse para certificación, sin - justa causa para rechazarlo el interesado, no aceptare el puesto para el - cual hubiere sido seleccionado, o bien, expresare o denotare renuncia o inhabilidad para aceptar cualquier nombramiento.

Requisito para conservar la Elegibilidad.

Art. 60.- En el caso de que la persona certificada, avisare al Secretario Ejecutivo que no puede aceptar el nombramiento que se le ha conferido, - por encontrarse desempeñando un cargo en la empresa privada, su nombre se - mantendrá en el registro de elegibles mientras dure su vigencia.

Período de Prueba.

Art. 61.- Toda persona nombrada en un puesto de Servicio Por Oposición estará sujeta a un período probatorio que no será mayor de tres meses.

.....

Separación del Elegible durante Período Probatorio.

Art. 62.- Durante el período probatorio el jefe de la Unidad Primaria o secundaria de Organización, podrá separar al empleado de su cargo y lo - notificará por escrito, con informe de las razones que tiene para hacerlo, al Secretario Ejecutivo de Servicio Civil y a la persona interesada quien - podrá pedir a esta Oficina dentro de los tres días siguientes de recibida - la comunicación que se le oiga a efecto de mantenerse en el Registro de E - legibles respectivo.

Estado de Carrera.

Art. 63.- Si dentro de los ocho días subsiguientes a la expiración del período probatorio, el jefe de la Unidad Primaria o Secundaria no notifica - re al Secretario Ejecutivo de Servicio Civil y a la persona interesada su - decisión desfavorable respecto a los servicios del elegible, el nombramien - to se tendrá automáticamente como definitivo y por consiguiente la persona - nombrada, incorporada a la Carrera Administrativa.

Efectos de Separación en el Salario.

Art. 64.- Ningún empleado percibirá salario por el trabajo realizado - después de los ocho días subsiguientes a la expiración del período probato - rio, cuando la decisión del jefe de conformidad al Art. 62 de esta ley, fue - ra confirmado por el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil.

Derecho a Reingreso.

Art. 65.- Cualquier empleado del Servicio por Oposición que fuere se -

.....

parado de su puesto, durante o al final del período probatorio y hubiere - servido antes de su nombramiento, como empleado regular en otro puesto, su nombre podrá ser inscrito en el Registro de Reingreso para la Clase en que sirvió como empleado regular y certificado para puestos en dicha Clase.

Régimen Especial.

Art. 66.- Para cubrir puestos de trabajadores no diestros, semi-diestros, domésticos, celadores, vigilantes u otros similares, cuando por razón del carácter y lugar del empleo resulta difícil atender las necesidades del Servicio, con nombramientos hechos conforme a las normas prescritas en esta Ley, el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil queda facultado para usar de otros procedimientos que a su juicio sean adecuados, siempre que la selección de tales empleados se haga a base de mérito y aptitudes.

Nombramiento Provisional.

Art. 67.- El Secretario Ejecutivo de Servicio Civil podrá autorizar el nombramiento provisional para cubrir una vacante en el Servicio por Oposición, cuando no pueda certificar el número requerido de elegibles para tal vacante, por no existir un registro apropiado, o no existir un número suficiente de elegibles dispuestos a aceptar nombramiento.

Duración del Nombramiento Provisional.

Art. 68.- Un empleado provisional servirá en el puesto, hasta tan pronto se establezca un registro apropiado y hasta que pueda hacerse la certificación de rigor.

Requisitos para desempeñar cargos provisionalmente.

Art. 69.- Las personas nombradas provisionalmente deberán poseer los requisitos que se exigen como mínimo para el desempeño del cargo respectivo y deberán someterse a exámenes tan pronto como la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil abra los concursos de antecedentes o los exámenes de libre o posición correspondiente a la Clase de puestos de que se trata.

Nombramiento de Emergencia.

Art. 70.- Cuando por resultado de emergencia resulte imposible, cubrir un puesto en el Servicio Por Oposición con sujeción a las disposiciones de esta Ley, el Jefe de la Unidad Primaria o Secundaria, podrá solicitar a la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil que nombre para dicho puesto a cualquier persona capacitada con el fin de evitar la interrupción de los servicios públicos. Tal nombramiento será válido únicamente mientras dure la emergencia y no excederá en ningún caso de 30 días sucesivos.

Nombramiento Transitorio.

Art. 71.- En aquellos puestos que se requiera los servicios de un empleado, para un año o menos, serán cubiertos con nombramiento transitorio.-

Requisito de Elegibilidad y su Conservación.

Art. 72.- La clase de nombramientos a que se refiere el artículo anterior, se hará mediante certificación de las listas de los Registros de Elegibles. La persona así nombrada no pierde su derecho en el Registro y será elegible para puestos de carácter permanente.

.....

Requisitos para Transacción a Estado de Carrera.

Art. 73.- Ninguna persona que haya recibido nombramiento transitorio podrá ser nombrada para desempeñar ese mismo puesto como empleado regular, a menos que cumpla con todos los requisitos que establece el Artículo 53 de esta Ley.

Legalización de Pago de Salario.

Art. 74.- Ningún funcionario del Ministerio de Hacienda, Dirección General de Tesorería y Corte de Cuentas de la República, podrá autorizar o hacer pago alguno a cualquier persona, por concepto del desempeño de un cargo en las dependencias incorporadas a la Carrera Administrativa, a menos que el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil haya previamente certificado que el nombramiento ha sido debidamente efectuado de conformidad con esta Ley y su reglamento, y que el salario correspondiente ha sido aprobado por el mismo Secretario Ejecutivo.

Responsabilidad por Pago Indebido.

Art. 75.- Toda suma pagada a un empleado nombrado en contravención a las disposiciones de esta ley, será cobrada o descontada a dicho empleado o a los participantes en la aprobación del pago, o a los funcionarios que firmaron la planilla o nómina respectiva.

C A P I T U L O IXADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL.Plan de Adiestramiento.

Art. 76.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil elaborará y desarrollará planes y programas para el adiestramiento de los empleados de los servicios Por y Sin Oposición.

Para los efectos de tal adiestramiento, habrá cursos especiales, conferencias, seminarios y otorgamientos de becas.

También se incluirá en los planes y programas la realización de prácticas supervisadas mediante la colaboración de empresas industriales y comerciales, agrupaciones cívicas y otras entidades semejantes.

C A P I T U L O X

NORMAS DE EFICIENCIA Y

CALIFICACION POR SERVICIO.

Elaboración de Normas de Eficiencia.

Art. 77.- Anualmente el Secretario Ejecutivo de Servicio Civil con el concurso de los jefes de las Unidades Primarias y Secundarias, establecerá y modificará normas de eficiencia y de rendimiento para empleados que desempeñen cargos en los Servicios Por y Sin Oposición. Pondrá en práctica también, un sistema de calificación por servicios, basado en tales normas. El reglamento regulará el efecto y aplicación del sistema.

Efectos de Evaluación.

Art. 78.- La evaluación de eficiencia establecida en el Artículo anterior, servirá de base cuando se propongan aumentos de sueldo, ascensos, descensos, cesantías o cualquiera otra transacción de personal que afecte

.....

a los empleados de los Servicios Por y Sin Oposición.

C A P I T U L O X I

DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL

DESTITUCION, DESPIDO Y PROHIBICIONES

Derechos del Servidor Público.

Art. 79.- Los empleados del Servicio por Oposición, tienen los siguientes derechos:

1.- De permanencia o inamovilidad en el cargo por lo que no puede des^utituirseles, despedirseles, suspenderseles, trasladarseles o rebajarseles de clase, si no es en los casos y con los requisitos que esta Ley establece.

2.- A una bonificación adicional al sueldo en diciembre de cada año. Los que hubieren servido en forma continua por seis meses, pero menos de un año durante el ejercicio fiscal, tendrán derecho a la proporción correspondiente.

3.- Al retiro d con una pensión, despues de haber servido a la Administración Pública en las condiciones que disponga la ley respectiva; así también a la cobertura de los riesgos profesionales inmediatos.

4.- A la incorporación al Registro de Elegibles para ascenso, mediante la comprobación de eficiencia y mérito.

5.- A disfrutar de los asuetos, vacaciones y licencias de conformidad a la Ley respectiva.

.....

6.- A que la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil, le notifique formalmente la evaluación que de sus servicios hicieren periódicamente sus superiores y a reclamar de las mismas cuando lo considerase procedente.

7.- A que se les proporcione equipo y materiales de trabajo adecuados para la realización eficiente de sus labores.

8.- A la indemnización en caso de supresión de su plaza o, separación de la misma, sin causa justificada.

9.- Los demás que esta Ley señala.

Deberes del Servidor Público.

Art. 80.- Son deberes de los Servidores Públicos:

1.- Cumplir y hacer que se cumplan las disposiciones de esta Ley y su reglamento.

2.- Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con su cargo.

3.- Rehusar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan por actos inherentes a su cargo.

4.- Observar dignidad en el desempeño de su cargo y en su vida social.

5.- Asistir puntualmente al trabajo, de acuerdo con el horario oficial de la dependencia respectiva.

6.- Ejecutar el trabajo con eficiencia, probidad y con la dedicación que requiera la naturaleza de éste.

7.- Acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos y ejecutar las labores adicionales que estén en concordancia -

con el cargo que desempeñan y de acuerdo con las necesidades, prioridad y urgencias del servicio.

8.- Velar porque se mantenga en buenas condiciones de servicio, el equipo, enseres y materiales que estén a su cuidado.

9.- Someterse a examen médico, cuando la Secretaría Ejecutiva lo estime conveniente.

Prohibiciones.

Art. 81.- Está prohibido a los Servidores Públicos:

1.- Usar respaldo político en relación con cualquier nombramiento para un puesto en el Servicio por Oposición.

2.- Utilizar directa o indirectamente su influencia o autoridad oficial para obtener nombramiento o ventaja a favor de una persona para cualquier puesto en el Servicio por Oposición.

3.- Nombrar en los Servicios por y Sin Oposición a funcionarios del Servicio Exento, durante la vigencia de sus funciones.

4.- Ejercer actividad política partidarista durante los períodos electorales, en el desempeño de sus funciones.

5.- Recibir o solicitar dádivas o gratificaciones, de cualquier clase por la ejecución de funciones propias del cargo.

6.- Realizar acto alguno que impida la parcial aplicación de esta Ley y su Reglamento.

7.- Entorpecer, engañar u obstruir el derecho que alguno desee ejer-

.....

cer a través de la dependencia en que desempeña sus labores, o suministrar cualquier información especial o confidencial con el propósito de efectuar el derecho o la aspiración de cualquier persona.

8.- Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del jefe respectivo.

9.- Hacer uso indebido de los útiles, materiales, enseres y equipos - suministrados para la ejecución de su trabajo.

10.- Ejecutar cualquier clase de actividad ajena a la oficina durante el desempeño de sus labores.

11.- Portar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo a menos - que por índole del mismo éstas sean necesarias.

S A N C I O N E S .

Sanciones Establecidas.

Art. 82.- Para garantizar el Servicio Público, se establecen las sanciones disciplinarias siguientes:

- 1.- Amonestación oral.
- 2.- Amonestación escrita.
- 3.- Suspensión sin goce de sueldo, hasta por el término de un mes.
- 4.- La suspensión sin goce de sueldo procederá también en los casos contemplados en los numerales 4 y 9 de los artículos 89 y 90 de esta Ley, hasta la fecha en que quede ejecutoriada la sentencia.
- 5.- Postergación en el derecho de ascenso.

.....

6.- Reducción de salario dentro de la escala que corresponde a la clase en la cual se incluye el puesto que desempeña el inculpado.

7.- Rebaja a una Clase inferior.

8.- Despido y

9.- Destitución.

Amonestación Oral.

Art. 83.- Se harán acreedores a amonestación oral, los funcionarios o empleados que cometan faltas leves que determine el reglamento y que no impliquen incumplimiento de sus deberes.

Si en el término de un mes, el infractor mereciera otra sanción, la amonestación será por escrito.

Ejercicio de la Amonestación Oral.

Art. 84.- Las sanciones de amonestación oral serán impuestas por el jefe de la Oficina respectiva, con la sola comprobación de la falta que la motiva; debiendo dar cuenta de tal acción a la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil en el término de cuarenta y ocho (48) horas de impuesta.

Facultad para sancionar.

Art. 85.- La suspensión sin goce de sueldo, la postergación en el derecho al ascenso, la reducción de salario, la rebaja de empleo y el despido o destitución, sólo podrán imponerse por la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil. De las resoluciones que se dicten, podrá recurrirse ante la Junta de Personal en el término de tres (3) días de notificada dicha reso-

...

.....

lución.

Suspensión sin goce de sueldo.

Art. 86.- Se harán acreedores a la suspensión sin goce de sueldo, los funcionarios o empleados que no cumplan con sus deberes, cuando la falta cometida no amerite su destitución o despido a juicio de la Junta de Personal, cuando se aplican las demás sanciones.

Art. 87.- La pérdida del derecho a ascenso, la reducción de salario y la rebaja de clase, se aplicará cuando el funcionario o empleado haya sido suspendido por dos veces en el término de un año.

Las sanciones a que se refiere este Artículo no excederán de dos años y su duración se determinará tomando en cuenta la gravedad de las faltas que motivaron las sanciones.

Efectos de las Sanciones.

Art. 88.- La imposición de sanciones disciplinarias no tendrá más consecuencias que las especialmente determinadas por esta Ley.

Causales de Despido.

Art. 89.- Serán motivos de despido, los siguientes:

1.- Al que durante un mismo mes se le hubiere amonestado por escrito por impuntualidad o inasistencia a su trabajo, así como por no atender con celo y diligencia las obligaciones a su cargo.

2.- Hacerse acreedor a una tercera suspensión en el lapso de un año.

3.- Desempeñar empleos de carácter privado incompatibles con su cargo

.....

a pesar de habersele negado el permiso correspondiente.

4.- Ser condenado en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad por delito no comprendido en el numeral 9 del artículo 90 aunque se conceda la remisión condicional.

Causales de Destitución.

Art. 90.- Unicamente serán causales de destitución para los efectos de esta Ley, los siguientes:

1.- Incapacidad manifiesta sobreviniente, ineptitud, descuido o negligencia grave o reiterada en el desempeño de su trabajo.

2.- Negarse a obedecer las órdenes o instrucciones giradas por el Jefe, cuando éstas sean inherentes al cargo.

3.- Haber presentado como base para el exámen de ingreso, documentos falsos relativos a la comprobación de cualquiera de los requisitos exigidos en las especificaciones de la Clase en que fue nombrado.

4.- Observar conducta desordenada o lesiva a la oficina en donde trabaja.

5.- Ingerir bebidas embriagantes, usar narcóticos o drogas enervantes en la oficina; presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

6.- Abandonar el cargo o faltar al desempeño de sus funciones, sin permiso del Jefe respectivo o sin causa justificada, durante dos días consecutivos..

.....

7.- Por la infracción reiterada de los deberes impuestos en el Art. - 80 y de las prohibiciones establecidas en el Art. 81 de esta Ley.

8.- Infidelidad en la custodia o manejo de los bienes del estado que se le hubieren confiado.

9.- Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito cometido en - el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución.

10.- Aprovecharse del cargo para hacer política partidarista o prose - litismo religioso.

11.- Declararse en huelga.

Aviso de Destitución o Despido.

Art. 91.- Para la destitución o despido de un funcionario o empleado permanente en el Servicio por Oposición, el jefe de la oficina dirigirá - al empleado o funcionario en cuestión un oficio expresando las causas o - fundamentos para la destitución o despido; copia de tal oficio se enviará al Secretario Ejecutivo de Servicio Civil y otra a la Junta.

Recurso ante Destitución o Despido.

Art. 92.º El funcionario o empleado destituido o despedido, podrá re - currir ante la Junta dentro del término de cuatro días a partir de la fe - cha en que recibiera la comunicación respectiva.

La Junta conocerá el caso, con audiencia de las partes y deberá dictar resolución dentro de los diez días siguientes a la audiencia.

Exención de Responsabilidad al Jefe de Personal.

Art. 93.- Los Jefes de Oficina estarán exentos de toda responsabilidad civil o penal por la formulación de los cargos que aparezcan contenidos en el oficio a que se refiere el Artículo anterior.

Nombramiento Provisional por Destitución o Despido.

Art. 94.- A solicitud de la Oficina interesada y por necesidad del Servicio, el Secretario Ejecutivo podrá cubrir el puesto con un nombramiento provisional hasta que la Junta dicte la resolución definitiva, sobre el recurso interpuesto por el empleado destituido o despedido.

Restitución al Cargo.

Art. 95.- En caso de que la Junta decidiera en favor del empleado, éste deberá ser restituido en el puesto que ocupaba.

Facultad para Reinscripción.

Art. 96.- La Junta decidirá, si una persona destituida o despedida puede ser inscrita en el registro de reingreso correspondiente.

C A P I T U L O X I I

PROMOCIONES Y TRASLADOS

Concepto de Promoción.

Art. 97.- Se considerará promoción el ascenso a un puesto de clase superior.

Requisito elegibilidad para Promoción.

Art. 98.- Para ser inscrito en el Registro de Elegibles para promoción, se requerirá haber obtenido en la evaluación periódica la califica-

.....

ción mínima del setenta y cinco por ciento (75%) por dos (2) años consecutivos; o bien haber aprobado el exámen de aptitud correspondiente. En ambos casos, deberán satisfacerse los requisitos establecidos en las especificaciones de la clase respectiva.

Criterios de Promoción.

Art. 99.- Si hubieren candidatos las promociones o ascensos se determinarán, en su orden, de conformidad a los criterios siguientes: elegibles por eficiencia en el trabajo y elegibles por exámen.

Promoción Automática.

Art. 100.- Si en la clase inmediata inferior no hubiere más que un candidato y fuere apto para desempeñar el cargo, el ascenso se hará de inmediato.

Del Traslado y sus Requisitos.

Art. 101.- El traslado a una clase diferente, lo efectuará el Secretario Ejecutivo y a solicitud de parte interesada, siempre y cuando la escala de retribución sea la misma, y que los requisitos y deberes establecidos para ambas clases sean similares.

Caso Traslado Obligatorio.

Art. 102.- Cualquier empleado podrá ser trasladado a otro cargo de igual clase, aún sin su consentimiento, cuando fuere conveniente para la Administración Pública y siempre que el traslado sea en la misma localidad.

Traslado a otra Localidad.

Art. 103.- El traslado a un cargo similar que deba desempeñarse en otra localidad podrá acordarse con anuencia del interesado y, en su defecto, la Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil, lo efectuará si después de oír al interesado considerase que las razones de éste no fueron atendibles, tomando en cuenta la necesidad del Servicio.

Traslado por ineficiencia.

Art. 104.- Cuando el trabajo de un empleado sea evaluado en menos del 70% por el término de un año, podrá ser trasladado a un puesto de Clase inferior, previa observación de la oficina en que desempeña sus funciones.

Recurso de Traslado por ineficiencia.

Art. 105.- Cualquier cambio de un empleado a un puesto de una Clase inferior, le dará derecho a recurrir dentro de los tres (3) días subsiguientes a su notificación, ante la Junta de Personal, para que se le restituya al cargo anterior.

Aviso de Vacancia.

Art. 106.- Todo Jefe de Oficina estará obligado a dar aviso a la Secretaría Ejecutiva, de cualquier vacante que ocurra en la misma, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, solicitando las "Listas de Elegibles" si hubiere necesidad de llenar la plaza.

C A P I T U L O X I I I

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Instalación y funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva.

Art. 107.- La Secretaría Ejecutiva deberá estar organizada, equipada y funcionando con sus departamentos esenciales, seis meses después de entrar en vigencia esta Ley, a efecto de poner en práctica todas sus disposiciones en especial las obligaciones que le señala el artículo 108 de este Capítulo.

Implantación de Sistemas.

Art. 108.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil implantará la Carrera Administrativa en toda la Administración Pública en el término de -- diez años, contados a partir de la creación y organización de dicha oficina, a cuyo efecto formulará un programa escalonado, en el cual se determinará -- el orden en que serán asimiladas las diferentes dependencias públicas.

Dicho programa y sus modificaciones deberán obtener la aprobación de -- la Junta de Personal y la ratificación del Consejo de Ministros.

Para los efectos de elaboración del Programa, se tomarán para la misma etapa de implantamiento, todas las dependencias que correspondan a cada unidad primaria de organización.

La administración de Personal deberá implantarse de manera integral en las unidades administrativas seleccionadas para el caso.

Requisitos para Adquirir el Estado de Carrera.

Art. 109.- Todo empleado del Servicio por Oposición, que tuviere doce meses o más de desempeñar el mismo cargo al momento de asimilar la Unidad respectiva al régimen de Servicio Civil, adquirirá la calidad de empleado permanente. Los que tuvieran menos del lapso expresado, se sujetarán a la

.....

prueba de idoneidad correspondiente a la Clase; si obtuvieren el porcentaje mínimo establecido, adquirirán la calidad de empleado permanente; si no lo obtuvieren, tendrán derecho a participar en un curso de capacitación, impartido por la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil.

Dispensa del Requisito de Tiempo y Exámenes.

Art. 110.- El Artículo no será aplicable a los empleados que ocupen puestos técnicos o académicos, cuando el examen de sus atestados se comprobare que llenan los requisitos requeridos por el pago.

Reglamentación de esta Ley.

Art. 111.- Dentro de un término no mayor de 12 meses, siguientes a la promulgación de la presente ley, el Secretario Ejecutivo presentará a la consideración de la Junta de Personal el proyecto de reglamento de la Carrera Administrativa, el cual será emitido por el Ministerio de Hacienda.

Departamento de Personal.

Art. 112.- La Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil podrá establecer bajo su supervisión, Departamentos de Personal en las Unidades Primarias de Organización tan pronto estén establecidas las técnicas, normas y procedimientos de la Ley respectiva y se cuente con personal capacitado.

Los departamentos de personal a que se refiere el inciso anterior, atenderán aquellas funciones que le delegue la Secretaría Ejecutiva de Servicio Civil y servirán como órganos de enlace entre la Unidad y la Secretaría Ejecutiva.

Aplicación del Plan de Retribución.

Art. 113.- El Plan de Retribución se aplicará únicamente a los funcionarios y empleados que adquirieran la calidad de permanentes, de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Asignación a las Escalas.

Art. 114.- Al entrar a regir el Plan de Retribución en la unidad programada, todo empleado permanente del Servicio por y Sin Oposición devengará uno de los tipos de salario establecido por la Clase de puesto en que se halle comprendido, con la advertencia de que no se le retribuirá con un sueldo menor al que devengare antes de la vigencia de esta Ley.

Los casos en que el salario fuere inferior al mínimo, que estuviere comprendido entre dos grados o superior al máximo, serán regulados por el reglamento de esta Ley.

C A P I T U L O X I VDISPOSICIONES FINALESCasos no Previstos.

Art. 115.- Los casos no previstos en esta Ley o en sus reglamentos o en las leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo al Código de Trabajo, los principios generales del Servicio Civil o Administración de Personal o sistema de Mérito, los principios y leyes del derecho común, la equidad, la costumbre y el uso legal.

.....

Prescripción de las Sanciones.

Art. 116.- La acción por las causales que traen consigo las sanciones de destitución o despido prescriben a los treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que ocurra la falta.

La acción para imponer las otras sanciones, prescribe a los quince (15) días, de cometida la falta.

Ley Especial.

Art. 117.- Esta Ley se considera Ley Especial y prevalecerá incluso sobre la Ley General de Presupuesto y la Ley de Salarios en sus respectivas Disposiciones Generales.

Régimen para Empleados no Asimilados.

Art. 118.- La relación del Estado con el personal permanente que al momento de entrar en vigencia esta Ley estuviere ocupando un cargo en las Unidades Primarias de Organización que no estuvieren asimiladas a esta Ley, se regirán mientras se encuentren en dicho estado, por los Arts. 2, 3, 4, 30, 52, 53 y 54 de la Ley de Servicio Civil emitido por Decreto Nº 507 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, el veinticuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y uno.

Exención de Impuestos.

Art. 119.- Quedan exentos de todo impuesto, tasa y derechos fiscales y municipales los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se realicen con motivo de la aplicación de esta Ley y sus reglamentos.

.....

Derogatoria de Leyes Anteriores.

Art. 120.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley y el Decreto N^o 507 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitido el veinticuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y uno y publicado en el Diario Oficial No. 329 Tomo 193 del 27 de Diciembre de mil novecientos sesenta y uno con la excepción a los casos de aplicación a que se refieren los artículos 108, 109 y 117 de esta Ley.

Vigencia.

Art. 121.- Esta Ley entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

II) ANALISIS CRITICO Y RECOMENDACIONES.ANALISIS CRITICO.

He contemplado con profunda tristeza el Ante Proyecto de la Ley de Servicio Civil presentado por "AGEPYM"; he meditado al respecto, y la primera conclusión que he podido llegar ha sido la de que este Ante Proyecto, no ha podido ser elaborado por la Asociación General de Empleados Públicos y Municipales, porque de ser así, se requeriría que los que forman dicha Asociación no sean empleados públicos o municipales lo cual se deja ver de sólo la lectura del Ante Proyecto: Primero, porque carece de todo deseo de superación y de mejorar al empleado y de todo anhelo para alcanzar mejo-

• • • • •

ras en beneficio del hacer administrativo; Segundo, porque los que han elaborado este Ante Proyecto, desconocen los alcances de la Ley de Servicio Civil existente, o quieren que el empleado pierda esa pequeña conquista, - porque a mi juicio y sin lugar a dudas es superior a este Ante Proyecto; y Tercero, porque el Ante Proyecto en cuestión es desde todo punto de vista, atentatorio para los empleados públicos y municipales, y además inconstitucional.

Antes de entrar a la explicación de las tres observaciones que he hecho, quiero dejar constancia de que no analizaré artículo por artículo este Ante Proyecto, porque no es uno ni varios los artículos que hay que analizar sino que todo el Ante Proyecto en sí, debido a que todo él, me parece contradictorio e injusto, por lo tanto como dije anteriormente; en primer lugar, los que elaboraron este Ante Proyecto, carecen de todo deseo de superación para el empleado público y municipal, por cuanto quieren someterlo a la tutela directa de quienes sin lugar a dudas, obedecerán órdenes de carácter político y no de carácter técnico, con lo que el empleado público perderá su dignidad debido a la obediencia immoderada a que estará sujeto, pues este Ante Proyecto es un arma peligrosa colocada en manos de los gobernantes. Hay que tomar en cuenta que los funcionarios y empleados públicos y municipales, tienen derechos constitucionales inalienables y que la ley que se pretende, quebranta todos estos derechos, los que solo gracias a la misericordia divina se han logrado alcanzar; con esa nueva Ley

los empleados al servicio del Estado se sentirán tan inseguros, que tendrán sin reclamo alguno que someterse a las viejas costumbres, a las épocas aquellas en que el empleo de una persona dependía del candidato que ganase las elecciones, y ésto es lo que precisamente la actual Ley de Servicio Civil - ha venido a evitar en gran parte. Por eso me extraña que en vez de marchar hacia adelante, tratando de liberar cada día más al funcionario o empleado, se le quiera sumir en la esclavitud de antaño, esto sería como ofender la memoria de José Simeón Cañas, pues él en épocas tan remotas de nuestra civilización, liberó a los esclavos pese al descontento de las mayorías. Y ahora los miembros de "AGLPPYM", pretenden esclavisarse así mismo con este monstruoso proyecto; es preciso que no confundamos la forma de impartir justicia de un Tribunal, con la forma de impartir justicia de una oficina administrativa, no es lo mismo que los que van a conocer de los problemas de los empleados públicos y municipales sean personas concedoras de las leyes nombrados cada uno por/^{un}poder del Estado, a que los venga a nombrar directamente al Poder Ejecutivo.

Este Ante Proyecto de ley pretende que sin trámite alguno se despida - o destituya a los funcionarios y empleados pues así lo dice el Art. 91 de - este Proyecto "Para la destitución o despido de un funcionario o empleado permanente en el Servicio por Oposición, el jefe de la oficina dirigirá al empleado o funcionario en cuestión un oficio expresando las causas o fundamentos para la destitución o despido; copia de tal oficio se enviará al Se_

.....

cretario Ejecutivo de Servicio Civil y otra a la Junta", (esta Junta a que se refiere, es la Junta de Personal, ante quien se podrá recurrir, pero hasta después de la destitución o despido). En cambio ahora hemos podido ver, en base a la presente ley, se solicita a la Comisión de Servicio Civil, la destitución o despido de un funcionario o empleado, y es hasta que la sentencia ha sido ejecutoriada que se puede despedir o destituir a éste, pues de lo contrario habrá nulidad de la destitución o despido; con el nuevo proyecto se legalizan las destituciones o despidos de hecho, puesto que todos los despidos y destituciones son de hecho, es decir están garantizados por la Ley,, porque esa es la forma de proceder que prescribe el ante proyecto comentado, en él desaparecen todos los derechos que pueda tener el funcionario o empleado; y como si eso fuera poco, en caso de que se probare que el despido o destitución de que fué objeto un funcionario o empleado fué injusto, no habrá responsabilidad alguna para el Jefe que lo despidió o destituyó, esto todavía es más alarmante, puesto que se quedará impune la actuación de aquellos que acostumbran atropellar los derechos de los demás; por otra parte esto en nada mejora la administración pública, sino que por el contrario le perjudicará, pues todo lo que perjudique a los empleados públicos y municipales irá en detrimento de la Administración pública.

En segundo lugar considero que los que han elaborado este Ante Proyecto, desconocen los alcances de la ley existente, puesto que no podemos negar que esta ley aún con sus errores ha frenado el abuso de los Jefes de -

.....

Unidades que sin tomar en cuenta los méritos de un servidor público, por meras diferencias políticas o personales lo separan de su empleo, y esto es lo que propiciaría la nueva Ley de Servicio Civil que se pretende, puesto que sin trámite alguno se podrá separar de su empleo a cualquier empleado sea éste público o municipal debido a que este Ante Proyecto no ofrece ninguna garantía para los servidores del Estado.

En Tercer lugar, este Ante Proyecto no ofrece ninguna garantía como ya dije y es desde todo punto de vista inconstitucional y atentatorio por cuanto pretende arrebatar de la noche a la mañana las conquistas logradas hasta hoy a través de la Ley de Servicio Civil vigente, la cual si bien es cierto que requiere de algunas reformas, no debe de ser derogada por otra ley que lejos de traer nuevas conquistas para los funcionarios y empleados públicos y municipales, hará retroceder sus derechos; éste paso marcaría un retroceso en el hacer legislativo salvadoreño, pues las leyes han de darse en beneficio de la colectividad y no en perjuicio de ella, se ha de legislar para la generalidad; por otra parte las leyes han de conceder derechos o imponer obligaciones, pero este Ante Proyecto se olvidó por completo de los empleados públicos y municipales y se dedicó a legislar exclusivamente para la maquinaria oficial de turno.

Que es inconstitucional, no cabe duda, pues hasta ver el Capítulo de la Constitución Política relativo al Servicio Civil, en el que se considera una de las cosas primordiales dentro de la Ley de Servicio Civil, al

.....

regular la garantía de permanencia, de la cual el Ante Proyecto se aparta totalmente; por otra parte debo manifestar que la garantía de permanencia está garantizada mediante el procedimiento necesario para poder llegar - hasta la separación de un empleado en el desempeño de su cargo, situación que no existe en el Ante Proyecto de ley, lo cual a todas luces viola el - derecho de audiencia, pues no permite que un funcionario o empleado sea - oído o vencido en juicio para separársele de su cargo o empleo, art. 164 - C. P. Por otra parte si la Constitución Política dice textualmente que la ley que se emita deberá regular la forma de hacer los traslados, suspen- siones y cesantías, significa que deberá haber un procedimiento para ello; tal como lo ha desarrollado la Ley de Servicio Civil vigente, si el Ante - Proyecto no da un procedimiento para separar a los empleados de sus cargos o empleos, sino que lo deja al arbitrio de los Jefes, volviendo a la época en que no había Ley que protegiera al servidor del Estado, se están violan- do las garantías constitucionales que le han sido concedidas.

RECOMENDACIONES

Deseo antes de dar fin a este pequeño trabajo de tesis que me he pro- puesto elaborar, recomendar algunas cosas que talvéz valga la pena sugerir pues muchas veces es mejor lanzar las ideas al viento que guardarlas en el interior de nosotros mismos, tratando de hacerlo siempre con la mejor in- tención. Pensando de esta manera, deseo recomendar a los señores de "AGE- PYM", que mediten el Proyecto que pretender introducir al seno Legislativo

.....

y que, de ser posible, rechacen de una sola vez la idea de elaborar una nueva Ley de Servicio Civil, trabajo que considero completamente innecesario; lo que sí considero conveniente y oportuno, es que hay que revisar la ley vigente, a manera de llenar todo el sinnúmero de vacíos con que cuenta, corrigiendo todo aquello que no está bien, sea porque riñe con la realidad, porque no tiene aplicación práctica, o bien porque no armoniza con el texto mismo de la ley; consideraciones que he hecho en el transcurso de este trabajo.

Además quiero insistir en que no es una nueva ley la que necesitan los funcionarios y empleados públicos o municipales, sino que la elaboración del Reglamento General a que se refiere esta ley, el cual vendrá indudablemente a inyectar dinamismo a ella, a darle efectividad a la ley en estudio, y para que ello se haga realidad, basta con exigir que se le dé cumplimiento al Art. 75 de la Ley de Servicio Civil. Ahora bien, cuando el Reglamento General se elabore debemos de tener cuidado también de no complicar las cosas, como es costumbre hacerlo; por lo tanto desde ya debemos de desterrar la idea de crear una Oficina de Personal para que el Reglamento funcione, sino que hay que hacerlo tal como lo dice la ley de la materia, dejando el asunto de selección de personal a las Comisiones de Servicio Civil. Que sean ellos en cada dependencia donde haya la vacante los que la sometan a concurso y que sean ellos los que propongan las ternas correspondientes a los jefes de unidad, sin complicar las cosas.

=====

C A P I T U L O VIII

JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE SERVICIO CIVIL, HASTA EL AÑO DE 1971

La única Jurisprudencia que tenemos en materia de Servicio Civil, es la que se encuentra en las Revistas Judiciales, en Recurso de Amparo Constitucional.

Doctrinariamente podemos decir que la Jurisprudencia es el Criterio - Constante y uniforme que consiste en aplicar el Derecho mostrado en las sentencias del Tribunal Supremo o en el conjunto de sentencias de éste. Procesalmente, significa tanto la serie de juicios o sentencias uniformes pronunciadas por los Tribunales sobre un punto determinado del derecho, como - el contenido de dichos fallos, que son la enseñanza o doctrina que dimana - de ellos. En consecuencia nosotros hemos sostenido que las sentencias del Supremo Tribunal constituyen doctrina legal y que cinco fallos sobre un mismo punto de manera uniforme o sea en un solo sentido, forman Jurisprudencia. Me permito entonces transcribir la doctrina legal de los fallos de la Suprema Corte de Justicia en materia de Servicio Civil, para establecer al final de ello, si ya tenemos Jurisprudencia en esta materia.

" I - Si al conocer en recurso de revisión el Tribunal de Servicio Civil en el caso a que se refiere el Art. 58 de la Ley de Servicio Civil, condena a la autoridad o jefe que suspendió de sus empleos a sus subordinados - al reintegro de los sueldos que éstos dejaron de devengar, dicha actuación es ilegal por no existir disposición que así lo preceptúe, procediendo el - amparo por violación de lo dispuesto en el Art. 163 C. P.

II - El mandato a que el Art. 6 de la Constitución Política se refiere-

.....

es de derecho político, no teniendo ninguna relación con lo dispuesto en el Art. 547 C., que trata de un mandato de carácter civil.

III - Cuando se trata de sanciones que deban imponer autoridad o funcionarios es necesaria la existencia de disposiciones que las ordenen, y en ausencia de éstas, la omisión no puede ser llenada por no existir facultades legales para ello.

Revista Judicial de 1964, páginas 42 y siguientes.

En este juicio de Amparo se declaró procedente el recurso, interpuesto por el Director de la Renta de Aduanas, al haber sido condenado por el Tribunal de Servicio Civil al pago de los sueldos de tres meses a unos empleados que habían sido suspendidos previamente para luego ser demandados en destitución. El amparo tuvo lugar debido a que la autoridad que llevó a cabo la suspensión y demanda de los empleados de aduana el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Hacienda y no al Director General de la Renta de Aduanas; en el juicio en cuestión se deja ver que la Comisión de Servicio Civil, se condenó a los empleados a ser destituidos motivo por el que éstos fueron en revisión al Tribunal de Servicio Civil, habiendo este Tribunal revocado la sentencia y condenado al señor Director General de la Renta de Aduanas, a que pagara el sueldo de tres meses que habían dejado de percibir los empleados suspendidos y demandados en destitución, motivo por el que la Sala de Amparo admitió el recurso, pues aunque admiten que el inciso tercero del Art. 58 de la Ley de Servicio Civil entonces sin reformas, los em---

.....
.....

pleados que habían sido suspendidos de conformidad al artículo citado, tienen derecho a que se les paguen los sueldos que corresponden al lapso de la suspensión; también es cierto que no es el señor Director General de la Renta de Aduanas la persona indicada a pagar esos sueldos y que el Tribunal al Aplicar el Art. 61 de la misma ley de Servicio Civil, acomodándolo al Art. 58, hizo una interpretación errónea. Por lo tanto el fallo que admite el recurso no es negación del derecho a que tienen los suspendidos al pago de sus sueldos, dicho de otro modo el fallo pronunciado por la Sala de Amparo no es negación de los derechos contemplados en el inciso tercero del Art. 58 de la Ley de Servicio Civil.

En la siguiente transcripción encontramos dos sentencias, referentes al Art. 4., cuyo texto es el siguiente:

"I - Si un Alcalde Municipal destituye al cobrador de impuestos municipales sin llenar el trámite que indica la Ley de Servicio Civil, no incurre en responsabilidad alguna, porque de acuerdo al ordinal "X" del Art. 4 de dicha ley, los que manejan fondos municipales como los colectores o cobradores, están excluidos de la carrera administrativa.

II - El amparo constitucional se concede a personas particulares contra los abusos de poder y no a favor de funcionarios quienes mediante la acción de amparo no hacen más que defender los actos ejecutados contra empleados de su dependencia o contra particulares. Por consiguiente acerca de este aspecto el juicio debe terminar por sobreseimiento.

.....

III - Viola las garantías contenidas en los Arts. 163 y 164 de la Constitución Política el fallo del Tribunal del Servicio Civil que condena a un Alcalde Municipal a pagar a su costa personal el sueldo que dejó de devengar el cobrador de impuestos municipales, por no estar éste protegido por la Ley de Servicio Civil. Consiguientemente, debe el Alcalde ser amparado contra tal providencia.

Revista Judicial de 1966, páginas 55 y siguientes.

"I - El Director del Departamento Nacional de Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no está comprendido en la carrera administrativa conforme a la letra j) del Art. 4 de la Ley de la materia; y, en consecuencia, el Ministro del Ramo, está facultado para separar de la Dirección al titular, sin sujetarse a los procedimientos de la Ley de Servicio Civil.

II - Si el tribunal de Servicio Civil, estimando que dicho Director General, está dentro de la carrera administrativa, condena en las diligencias respectivas al Ministro de Trabajo y Previsión Social, a pagar al funcionario retirado la cantidad que la citada ley señala, viola las garantías contenidas en los Arts. 163 y 164 de la Constitución Política.

Revista Judicial de 1967, páginas 201 y siguientes.

La doctrina de estas dos sentencias anteriores, no creo necesario comentarlas, por cuanto me parecen acertadas, pues las personas favorecidas con los fallos del Tribunal de Servicio Civil, están excluidos indudablemente -

de la carrera administrativa y no están en consecuencia protegidas por la Ley de Servicio Civil.

"I - Si el Tribunal de Servicio Civil no valoró legalmente la prueba aducida en los autos respectivos para establecer la causal de destitución de un empleado, tal acto no es materia de amparo.

II - Revisar una sentencia pronunciada en un Tribunal o funcionario desde el punto de vista del valor que se le dió a la prueba es conocer en instancia del procedimiento, lo cual no está de acuerdo con la naturaleza jurídica del juicio de amparo constitucional.

III - Si la demanda contra el funcionario responsable se fundamenta en que no se le dió el valor legal a la prueba presentada, lo procedente es que no ha lugar al amparo solicitado.

Revista Judicial de 1966, páginas 89 y siguientes.

Como podemos ver en el caso de la doctrina anterior se denegó al amparo debido a que el recurrente, no pudo demostrar que habían sido violados sus derechos constitucionales comprendidos en los Arts. 109, 163 y 164 de la Constitución Política, sino que se trataba de valoración legal de prueba, lo cual es conocer en instancia y por lo tanto no corresponde resolverlo en el Recurso de Amparo. Al alegar el recurrente que se había violado el Art. 109 daba a entender que se había violado su derecho a permanencia en el cargo, derecho que no pudo ser violado puesto que para destituirlo hubo necesidad de demandarlo en juicio, si no se le hubiera demandado se habría violado la

.....

garantía alegada, el Art. 163 tampoco fue violado puesto que se le protegió su derecho a conservar su empleo siguiendo los procedimientos que la ley de la materia prescribe y finalmente para separarlo de su cargo se le oyó y -
 venció en juicio, o sea tampoco se le negó el derecho de audiencia; de ma-
 nera que el hecho de que no haya estado de acuerdo con la resolución del -
 Tribunal de Servicio Civil debido a que según él no se le dió a la prueba -
 el valor que legalmente debía habersele dado es asunto de apreciación de -
 una o de otra parte, lo que en ningún momento puede ser objeto de Recurso
 de Amparo, porque con ello no se viola la Constitución Política que es lo -
 que únicamente da lugar al Amparo.

"No viola el Art. 164 C. P. la Comisión de Servicio Civil al autorizar al Presidente de la Corte de Cuentas para que destituya a un empleado si se ajustó al procedimiento prescrito en el Art. 55 de la Ley de Servicio Civil aún cuando en el auto cabeza del proceso se dijera expresamente que le confería "el plazo de tres días". Dicha falta de formalidad no vicia de nulidad el procedimiento, si el emplazamiento fue hecho conforme a la ley.

La fecha inicial para el cómputo del plazo que concede el literal b) del Art. 55 de la ley citada no es análogo al que fija dicha ley en los Arts. 56 y 57. La Ley de Servicio Civil, por medio de la primera disposición citada, modifica expresamente, respecto a los plazos, la regla general a que se refiere el Art. 212 Pr.

Revista Judicial de 1969, páginas 253 y siguientes.

.....

"Lo prescrito por el artículo 55 de la Ley de Servicio Civil de que se le dará al empleado que se quiera destituir o despedir un plazo de tres días, contados desde la fecha de la notificación, no se debe interpretar en el sentido de que en ese lapso se incluye el día de la notificación, sin que, de conformidad al Art. 212 Pr., ese plazo debe contarse a partir del día siguiente al de la notificación.

Por consiguiente, si el empleado afectado contesta oponiéndose a la decisión tomada, dentro del término contado conforme a lo expresado en el párrafo anterior, no se le puede considerar destituido o despedido; por lo que hay lugar a decretar amparo de la resolución del Tribunal del Servicio Civil que acuerda lo contrario.

Revista Judicial de 1971, páginas 198 y siguientes.

Como podemos ver estas sentencias son contradictorias, y por lo tanto debo de opinar sobre ello; con el respeto que se merecen los señores Magistrados que pronunciaron estas sentencias, debo manifestar que el texto de la Ley de Servicio Civil en lo que respecta a la letra b) del Art. 55, de que se ocupan las referidas sentencias, es claro y no admite más que una interpretación. El literal b) del Art. 55 dice: "La Comisión hará saber al funcionario o empleado la decisión de la autoridad o jefe y le dará un plazo de tres días, contados desde la fecha de la notificación, a fin de que si quisiere exponga los motivos que tenga para oponerse a su destitución o despido y proponga las pruebas de descargo que existieran a su favor". Co-

.....

ración y el emplazamiento fue hecho al Síndico de la Municipalidad.

Si bien es cierto que la Corporación Edilica fue oída y vencida en juicio conforme la ley, los individuos que la componen, en lo personal, no lo han sido, por lo que la condena pronunciada por el Tribunal demandado es violatoria de la garantía de audiencia establecida en el Art. 164 C. P.

Por otra parte, si bien el Síndico de la Municipalidad ha sido emplazado legalmente, no habiendo intervenido en el juicio en su carácter personal sino como representante de la Corporación y no suyos, por lo que también procede ampararlos".

Revista Judicial de 1969, páginas 263 y siguientes.

"Hay lugar al amparo constitucional por violación al Art. 164 C.P. si los miembros de una municipalidad son condenados por el Tribunal de Servicio Civil a pagar de su peculio personal, cantidad de colones, cuando no han sido demandados personalmente sino por medio del Síndico Municipal".

Revista Judicial de 1970, páginas 360 y siguientes.

"Hay lugar al amparo constitucional por violación al Art. 164 C. P., si los miembros de la municipalidad son condenados por el Tribunal de Servicio Civil a pagar cantidad de dinero de su propio peculio, cuando no han sido demandados personalmente sino por medio del Síndico Municipal".

Revista Judicial de 1970, páginas 418 y siguientes.

Las tres sentencias transcritas se han pronunciado en un mismo sentido y en ellas se ha discutido el mismo punto; el Tribunal de Servicio Civil se

.....

mo dije anteriormente, no admite más que una sola interpretación y esta es la de que en el término del emplazamiento se debe incluir el día de la notificación, en cambio los términos señalados en los Arts. 56 y 57 de la misma ley se refieren a tres días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación, o sea que dentro de la misma ley, tenemos formas diferentes de contar los plazos. La primera forma o sea la del Art. 55 en estudio, es la excepción a que se refiere el procedimiento común en el Art. 212 Pr., cuando dice: "Art. 212 - El día de la notificación no se contará en el término fijado para los emplazamientos, ni para las apelaciones y demás recursos y diligencias judiciales, si no es que la ley expresamente disponga otra cosa; pero sí se contará en el término fijado el de la comparecencia". Como podemos ver el Art. 212 transcrito es la regla general, que al mismo tiempo señala la excepción, para aquellos casos de leyes especiales en que los términos sean restringidos, tal como el presente caso, pues no podemos negar en ningún momento que la Ley de Servicio Civil es una ley especial y que por lo tanto sólo en aquello en que no se prevenga en ella se regirá por el procedimiento común, así considero que debe abordarse este punto y en consecuencia están de acuerdo con la primera de las sentencias y no con la segunda por parecerme que el razonamiento no es el adecuado.

"Hay lugar al amparo si el Tribunal de Servicio Civil condena a los miembros de una municipalidad a pagar cierta suma de dinero, cuando no han sido demandados en su carácter particular sino como miembros de una Corpo-

basó en el Art. 61 de la ley de la materia para condenar a los recurrentes en el amparo, debido a que se declaró nulo por parte del Tribunal de Servicio Civil las destituciones que dieron lugar a la condena de los funcionarios que ordenaron la destitución en el pago de los sueldos dejados de devengar por los destituidos ilegalmente; el caso como podemos ver fue objeto de amparo debido a que a los funcionarios que habían destituido a aquellos empleados, se les condenó a que pagaran personalmente los sueldos que aquellos habían dejado de devengar, sin que se les haya oído personalmente es decir no se les emplazó personalmente sino que en su carácter de Corporación, por lo tanto no se les había oído en la forma en que se les había vencido, se violaron derechos constitucionales de los recurrentes y hubo lugar al amparo.

“Si los Tribunales de Servicio Civil se ciñen al procedimiento legal para despedir a un empleado público, no hay vulneración al Art. 164 C. P. aun cuando el demandado haya sido privado de su trabajo, pues fue oído y vencido en juicio de conformidad a las leyes”.

Revista Judicial de 1969, páginas 366 y siguientes.

Esta sentencia no amerita comentario alguno, puesto que si las faltas por las que ha sido demandado el funcionario o empleado están contempladas en la ley de Servicio Civil, y a consecuencia de ellas es despedido después de seguir el procedimiento que la ley de la materia prescribe, en cumplimiento a la sentencia pronunciada por la autoridad competente para ello

no se han violado las garantías constitucionales que se alega.

"Hay lugar a amparar a empleados públicos si sus nombramientos han sido declarados nulos por el Tribunal de Servicio Civil y no han intervenido en el procedimiento seguido al efecto; no obstante que tal procedimiento, en lo demás, está arreglado a derecho, pues ha habido violación del derecho de audiencia".

Revista Judicial de 1970, páginas 301 y siguientes.

Me permito comentar este fallo debido a que al leer los alegatos y considerandós de la Honorable Sala de Amparos, he encontrado una serie de vacíos que requieren ser comentados para que conozcamos el por qué de algunos fallos, pues ya con anterioridad me he referido a los errores en que se incurre ya sea por lagunas legales, por la retardación de justicia y en otros por resolverse en forma improcedente. Al ver lo que del juicio se transcribe en la revista mencionada, el recurso en cuestión se introdujo a la Honorable Sala el 23 de abril del año de 1970; pero el juicio de destitución contra los demandados por el Director de la Imprenta Nacional se había iniciado a principios del año de 1967, año en el cual la Comisión de Servicio Civil de esa Institución pronunció sentencia confirmando la decisión del Director de la misma, de destituirlos, sentencia pronunciada el 29 de agosto de 1967. De esa sentencia se recurrió en revisión para ante el Tribunal de Servicio Civil por parte de los destituidos, y el Tribunal de Servicio Civil el 28 de septiembre del mismo año de 1967 pronunció sentencia la cual -

.....

según dicen los recurrentes fue arrancada del juicio; sobre ese particular explicaré lo siguiente: en la época en que según los recurrentes se pronunció esa sentencia, estaban por terminar su período, dos de los Miembros del Tribunal de Servicio Civil; por otra parte fotocopia de esa sentencia que se dice fue pronunciada, se presentó por los recurrentes a la Sala de Amparos, de ésto y de la prueba vertida en el juicio de amparo ^{/nada} podemos establecer debido a que no se ha relacionado en la sentencia. Pero en conclusión lo que motivó que el amparo fuera admitido fue el hecho de que los recurrentes, afectados con la sentencia no habían sido oídos y vencidos en juicio. Sin embargo vale la pena hacer notar que si los recurrentes dicen que la primer sentencia del Tribunal de Servicio Civil se pronunció el 28 de septiembre de 1967, quiere decir que de esa fecha a la de la resolución final que fue el 23 de abril de 1970, habían transcurrido más o menos dos años con siete meses, términos demasiado largos para resolver situaciones tan simples como son la destitución o despido de un funcionario o empleado y que al retardar de tal manera una cuestión de esta naturaleza, no solamente se perjudica a los funcionarios y empleados envueltos en el problema sino que se entorpece el sistema administrativo, puesto que cada año el Poder Ejecutivo renueva los nombramientos de sus funcionarios y empleados y aquellos que se encuentran en una situación de suspensión en su cargo o empleo por motivos de despido o destitución, como el caso presente, pueden en el movimiento final del ejercicio fiscal en que se renuevan los nombra-

.....

mientos, quedar fuera de sus cargos de manera definitiva y los que interinamente ocupaban los cargos de éstos, quedar en firme en sus plazas y como lógica consecuencia al pronunciarse una sentencia en contrario produciría los efectos que pretendía producir la sentencia del Tribunal de Servicio Civil, con violación de los derechos constitucionales de los recurrentes en este - Recurso de Amparo.

"El nombramiento y remoción de empleados públicos corresponde exclusivamente al Poder Ejecutivo, es decir, al Presidente de la República asistido por el Secretario de Estado correspondiente. Los Directores Generales, o - cualesquiera otros jefes de unidades secundarias de organización, carecen - de facultad legal para hacer nombramientos, destituciones, despidos, etc.; a lo sumo, cuando la ley secundaria lo dispone, pueden hacer propuestas para - nombramientos del personal de su Unidad.

La resolución del Tribunal de Servicio Civil que condena al Director General de la Administración de Obras de Riego y Drenaje a pagar cantidad de colones, viola, en su perjuicio, las garantías establecidas en los Arts. 163 y 164 C. P."

Revista Judicial de 1970, páginas 307 y siguientes.

Este amparo tuvo lugar debido a la mala apreciación del Tribunal de Servicio Civil, en cuanto a quien es la autoridad responsable de un despido de hecho, o sea que no se siguieron los procedimientos señalados por la Ley de Servicio Civil en su Art. 55, es decir que se trata de un despido realiza-

.....

do por procedimientos distintos a los que la ley de la materia prescribe, - por lo que correspondía al Tribunal de Servicio Civil era darle aplicación a lo que la citada ley dispone en su Art. 61, o sea que las destituciones - o despidos de funcionarios o empleados, efectuados por procedimientos dife- rentes a los establecidos en la ley, serán nulos, nulidad que trae como - consecuencia el derecho de los empleados despedidos, a que se ordene su re - integro al cargo y que se les cancelen los sueldos dejados de percibir, - dentro de los límites que la misma ley señala; motivo por el que la Hono- rable Sala de Amparos, concedió el amparo al recurrente.

"I - No procede el recurso de queja por atentado contra las providen- cias o actuaciones de las Comisiones de Servicio Civil Arts. 2, 1108, 990, 992, 1099, 1100 y 1101 Pr., y 56 Ley de Servicio Civil.

II - No incurre en ilegalidad, ni comete injusticia manifiesta, el Po- der Ejecutivo que por acuerdo en el Ramo correspondiente despide o desti- tuye un empleado con base en resolución de la respectiva Comisión de Ser- vicio Civil formalmente declarada ejecutoriada. Si dicha Comisión proce- dió ilegalmente, solamente a ella debió reclamarse la ilegalidad, como - única responsable de su actuación.

III - El Tribunal administrativo superior en grado que admite un re- curso de queja por atentado contra tal resolución ejecutoriada y luego de- cide conocer del asunto en revisión y lo resuelve condenando a uno de los funcionarios del Poder Ejecutivo que acordó la destitución o el despido, -

al pago de una suma con cargo a su patrimonio personal, viola los derechos garantizados por los Arts. 171 y 164 de la Constitución Política y procede otorgar el amparo contra la resolución de dicho tribunal.

IV - La ejecución promovida, con base en una sentencia ejecutoriada pronunciada por un organismo administrativo, ante un juzgado de lo Civil, y el embargo decretado en dicha ejecución, no privan la cosa sub júdice de su carácter administrativo para convertirlo en un asunto puramente civil. Si la violación de sus derechos constitucionales que reclama el impetrante, ha sido consumada en la sentencia administrativa, y se estima procedente decretar la suspensión del acto reclamado, y, en su oportunidad, conceder el amparo impetrado, es lógico que ello alcance a los efectos inmediatos de tal acto, como son la ejecución judicial forzosa del mismo y el embargo decretado en bienes del impetrante, sin que ello implique desobediencia de lo prescrito por el Art. 13 L. P. C.”.

Revista Judicial de 1970, páginas 351 y siguientes.

En esta sentencia se demostró, que si bien es cierto que la persona fue objeto de esa demanda de destitución y destituida indebidamente por la Comisión de Servicio Civil, no pudo hacer prevalecer su derecho debido a que no intentó la acción debida. Así se deja ver en la misma sentencia, cuando la Sala de Amparos para esclarecer completamente el criterio jurídico que informa la presente sentencia, que aunque se estimara que el auto que declaró ejecutoriada la resolución que autorizaba el despido del doc--

.....

tor Gutiérrez Morán, por haber sido pronunciado en contravención de lo dispuesto por la parte final del Art. 426 Pr., implicaba una verdadera denegatoria de instancia contra la que el mencionado doctor Gutiérrez Morán podía legalmente reclamar, es obvio que tal reclamación debía hacerse mediante los recursos procesales pertinentes. Aunque la calidad jurídica de quedar ejecutoriada una sentencia depende de ciertos supuestos procesales, es lo cierto que la declaratoria expresa y formal que en tal sentido haga la autoridad respecto de su resolución, es indispensable para que se le reconozca aquella calidad y para que puedan reclamarse los efectos que ella conlleva; y es tal el valor que jurídicamente se atribuye a esa declaración formal, que la propia ley procesal niega el recurso de apelación a los autos que declaran "ejecutoriada una sentencia". Art. 986 N° 6 Pr. Cabe recordar a este respecto que en derecho procesal se insiste en que no basta la razón sino que hay que saber reclamar.

"Hay lugar al amparo impetrado por el Director General de Educación Física por violación a los Arts. 152 y 164 C. P., contra la resolución del Tribunal de Servicio Civil que lo condena a reintegrar a su empleo a un motorista de dicha Dirección y a pagarle cantidad de dinero, porque el funcionario demandado no fue quien ejecutó el acto sobre el cual se reclama, sino que el Poder Ejecutivo en el Ramo de Educación.

Revista Judicial de 1970, páginas 404 y siguientes.

En esta materia a menudo se han repetido casos como el presente, conde

nando al Jefe o Director de una Unidad al reintegro de los empleados despedidos o destituidos, y además a pagarles los sueldos que dejaron de percibir durante el tiempo en que se encontraron fuera de sus empleos, aún cuando de sobra es sabido que la autoridad que nombra y separa de sus cargos a los funcionarios y empleados públicos es el Poder Ejecutivo a través del Ministro del Ramo correspondiente, por lo tanto no cabe comentario a esta doctrina.

"Hay lugar al amparo si el Tribunal de Servicio Civil ordena la destitución de un empleado público, por negarse éste a obedecer la orden de traslado dada por el Director General de Tesorería en controvención a lo dispuesto por el Art. 37 de la Ley de Servicio Civil, es decir, sin emitirse el acuerdo respectivo, omisión que no dá fundamento para estimar en razón de ella que el aludido empleado fue "destacado" y no "trasladado" de la Colección de impuestos directos de la Dirección General de Tesorería a la Aduana Aérea de Ilopango, por más que la mente del superior hubiera sido lo primero, pues este caso debe de verse a la luz del correograma donde se le comunicaba que se había dispuesto su "traslado"; resulta como consecuencia que no se llenaron las formalidades legales para ordenar el traslado en mención, y de este modo, no se le oyó con arreglo a la ley, para destituirlo de su empleo, con manifiesta infracción de los Arts. 163 y 164 de la Constitución Política.

Revista Judicial de 1971, páginas 136 y siguientes.

.....

Como vemos el Tribunal de Servicio Civil, ordenó o autorizó la destitución del empleado en cuestión por haberse negado éste a obedecer la orden de traslado a otra localidad, sin tomar en cuenta que la Ley de Servicio Civil claramente señala el procedimiento a seguir en los casos de traslados de empleados de una localidad a otra. Para ello basta ver el Art. 37 de la ley de la materia, el cual es claro y que a la letra dice: "El empleado podrá ser trasladado a otro cargo de igual clase, aún sin su consentimiento, cuando fuera conveniente para la administración pública y siempre que el traslado sea en la misma localidad". "El traslado que deba acordarse para desempeñarlo en otra localidad, sólo podrá efectuarse: a) Con anuencia del interesado; b) Con autorización de la respectiva Comisión de Servicio Civil que oírá previamente a aquél, tomando en cuenta la necesidad del Servicio". Ahora bien como no aparece por ningún lado que se haya llevado a cabo este procedimiento para que el jefe de la Unidad respectiva lo trasladara de una localidad a otra, la destitución de que fue objeto viola sus derechos constitucionales referidos, motivo por el cual el amparo fue procedente.

" El Tribunal de Servicio Civil al condenar al Juez de Primera Instancia de la Unión al pago de cantidad de colones, infringe al Art. 163 y 164 de la Constitución Política, ya que dicho funcionario canceló el nombramiento de una empleada que estaba en calidad de interina, mientras durare la suspensión del empleado propietario, por estar procesado. Según el Art. 48 Inc. 2° de la Ley de Servicio Civil, la suspensión de un empleado contra quien -

.....

se hubiere decretado auto de detención da lugar al despido cuando la suspensión durare más de tres meses.

Revista Judicial de 1971, páginas 138 y siguientes.

Problemas como el que presenta la doctrina relacionada que tuvo su origen en la sentencia citada, son los que hacen más evidente la necesidad de revisar la presente Ley de Servicio Civil; en la sentencia en cuestión como podemos ver la Sala de Amparos sostiene que el Tribunal de Servicio Civil, ha infringido los Arts. 163 y 164 de la Constitución Política al condenar al funcionario que canceló un nombramiento de una empleada que se encontraba desempeñándolo interinamente, el problema de la ley es que no establece que el funcionario o empleado que haya sido suspendido por las causales del Art. 48., transcurridos tres meses de encontrarse suspendido, sin que se haya interrumpido la detención que lo motiva, deberá ser demandado en destitución o en despido de su cargo, pues si así fuera no existiría problema alguno, como el que ha dado origen a este amparo y que a mi juicio da una muestra de inseguridad en el derecho de las personas, puesto que un interinato no debe durar más de tres meses tiempo después del cual el funcionario o empleado interinamente nombrado debe por imperio de ley adquirir los derechos de los empleados de nombramientos definitivo, gozando en consecuencia de todos los derechos de éstos. Si bien es cierto que, según el Art. 48 inciso 2° de la Ley de Servicio Civil, la suspensión de un empleado contra quien se hubiese decretado auto de detención da lugar al despido cuando la

.....

suspensión durase más de tres meses, ésta es una facultad específica que la ley concede al jefe de Unidad para proceder al despido del empleado suspendido, sin que éste pueda reclamar ante los tribunales del servicio civil; pero de ello no debe colegirse que el empleado nombrado se vuelve permanente, lo que la disposición citada establece es, por una parte, la pérdida de un derecho al empleado permanente que fue suspendido por una razón especial, y, por otro, un derecho para el jefe de oficina que cambia el estado de suspensión por el despido sin consecuencias legales para él, como podemos ver la ley es clara pero es injusta pues a mi manera de ver un nombramiento interino no puede durar indefinidamente.

En conclusión revisadas las sentencias anteriores y tomando en consideración el principio de que cinco fallos sobre un mismo punto y en el mismo sentido constituyen jurisprudencia, considero que no existe hasta el momento jurisprudencia en materia de Servicio Civil, sino que solamente doctrina legal.

.....

BIBLIOGRAFIA

- DERECHO ADMINISTRATIVOGagino Fraga 1a. edición
- DERECHO ADMINISTRATIVOGuillermo Varas Castro -
2a. edición
- INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVILJosé Catillo Larrañaga y
Rafael de Pina 2a. edición
- SOCIOLOGIARoberto Agramonte, Tomo-
1o. 5a. edición
- LECCIONES DE DERECHO PENALManuel Arrieta Gallegos
- CONSTITUCION POLITICA DE 1950 y 1962
- LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADORRicardo Gallardo
- PROYECTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVILJ. Ernesto Vázquez, Ju-
lio Rozeville y Manuel--
Enrique Hinds.
- LEY DE SERVICIO CIVIL
- LEY DE PRESUPUESTO GENERAL
- LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS
- DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES
- CODIGO PENAL
- ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PERSONAL DEL AÑO DE 1965
- ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, SU REGLAMENTO Y OTRAS-
LEYES CONEXAS, DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA.
- PROYECTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL PRESENTADO -
POR (AGEPYM)
- REVISTAS JUDICIALES DE 1962, 1964, 1966, 1967, 1969
1970 y 1971.
- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. . . .Gastón Jéze