

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
X SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS 1980



**“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS,
EN EL MARCO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA POSIBLE
APLICACION DE LA PROPUESTA DE LEY DE LA FUNCION
PUBLICA”**

TRABAJO DE GRADUACION

**PARA OBTENER EL TITULO:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTADO POR:

**JOSE MAURICIO ALVAREZ CONTRERAS
VILMA PATRICIA PEREZ FERNANDEZ**

**DIRECTOR DE SEMINARIO:
DR. JOSÉ MAURICIO RODRÍGUEZ FLORES**

CIUDAD UNIVERSITARIA, JULIO 2002

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ

VICE-RECTOR ACADEMICO

ING. JOSE FRANCISCO MARROQUIN

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO

LIC.MARIA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCIA

SECRETARIA GENERAL

LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

VICE-DECANO

LIC. EDGARDO HERRERA MEDRANO

SECRETARIO

LIC. JORGE ALONSO BELTRAN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

DR. JOSÉ RODOLFO CASTRO ORELLANA

DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. JOSE MAURICIO RODRIGUEZ FLORES

INDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO I

A.	Justificación.....	1
B.	Planteamiento y Delimitación del Problema	2
	1. Planteamiento	2
	2. Delimitación	8
C.	OBJETIVOS	9
	1. Objetivo General	9
	2. Específicos	9
D.	Marco de Referencia	10
	1. Marco Histórico	10
	2. Marco Doctrinario Conceptual	16
	3. Marco Coyuntural.....	25
	4. Marco Normativo Jurídico	59
E.	Sistema de Hipótesis de la Investigación	72
	1. Hipótesis General	72
	2. Hipótesis Específicas.....	66

3. Operacionalización de Variables	73
F. Estrategias Metodológicas para la Investigación	74
1. Tipo de Investigación	74
2. Unidades de Observación.....	75
3. Población de Muestra	75
4. Técnica e Instrumentos.....	76

CAPITULO II

LA ESTABILIDAD LABORAL COMO DERECHO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.....	77
1. Organismos Competentes	79
2. Función Jurisdiccional de la Administración Pública	87
3. Deberes y Obligaciones de Funcionarios y Empleados	88
4. Régimen Disciplinario	94
5. Procedimientos	98
6. Recursos	101

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN EL MARCO DEL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA	107
---	-----

CAPITULO IV

Marco Comparativo ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y EL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA	121
---	-----

CAPITULO V

Análisis y presentación de los resultados	126
Conclusiones	135
Recomendaciones	140
Fuentes Bibliográficas Consultadas.....	143
Cronograma de la Investigación	147

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada "La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos en el Marco de la Ley de Servicio Civil, y la Posible Aprobación de la Propuesta de Ley de la Función Pública" se ha presentado en cinco capítulos.

La ley de servicio civil está vigente desde 1961, y con reformas en 1976, es parte del derecho positivo actual, de muy poco conocimiento entre los empleados públicos a quienes va aplicada en lo relativo al ingreso en la Administración Pública, forma de ascensos ó en otros casos en las sanciones a aplicar, este fenómeno puede justificarse con la falta del respectivo reglamento, así como también la costumbre aplicada al ingreso a la carrera administrativa donde se puede verificar que mediante la participación política partidista o el trafico de influencias, para la obtención de una plaza oficial y en muy raros casos a la capacidad o idoneidad del que desea aplicar la vacante; por eso el empleado no percibe la necesidad de conocer su marco jurídico desde su ingreso generando poco conocimiento o ignorancia, propiciando que la estabilidad laboral de este sector sea relativa por el hecho del escaso conocimiento práctico entre los jefes de departamento y empleados de instituciones estatales, sujetas a la aplicación de la ley en referencia y lo que la doctrina señala.

En nuestra realidad socio-laboral, esta ley tiene su aplicación práctica en las esferas gubernamentales a partir de 1992, tal y como lo señalan los personeros del Tribunal de Servicio Civil evitando con ello la vieja práctica de los despidos

arbitrarios esto de acuerdo al tribunal en mención; por las capacitaciones que se imparten a los jefes de departamento, miembros de comisiones de Servicio Civil y empleados en general, lo cual implica la novedad del tema de una ley que data desde hace 39 años. El problema de investigación fue planteado con la finalidad de conocer si la estabilidad laboral del empleado publico es relativa o absoluta sobre la base de la legislación vigente, y constatar si existe garantía para dicha estabilidad, cuando no se incurra en el incumplimiento de los deberes impuestos por la citada Ley ,que en su articulo 31 señala los deberes, en el articulo 32 las prohibiciones; y el articulo 41 especifica las sanciones que se aplicaran al empleado por el incumplimiento de la Ley; así como también si afectase o no su estabilidad con la posible aplicación de la propuesta de Ley de La Función Pública.

El trabajo de investigación recopila un marco histórico y un marco coyuntural que ubica y enfoca la situación laboral del servidor publico, desde que no existía una regulación jurídica especifica para ellos, hasta la creación de la Ley de Servicio Civil, con sus diferentes procesos de reformas y la propuesta de Ley de la Función Publica, que por las reacciones de las diferentes gremiales ha sido negada su existencia por los representantes del gobierno ,mas sin embargo, en los anexos del presente trabajo se evidencia su proyecto.

Se ha tratado de cubrir todas las necesidades conceptuales jurídicas, filosóficas y doctrinarias que el tema alude, con la finalidad de crear un trabajo de graduación que contribuya a facilitar información a otros estudiosos del derecho.

Se ha realizado un análisis comparativo entre la Ley de Servicio Civil y lo que hasta ahora es la propuesta de Ley de la Función Pública, surgiendo durante la investigación opiniones de las gremiales que dentro del contexto del trabajo se citan, que dicha propuesta es considerada inconstitucional por despojar al empleado de uno de sus derechos alcanzados a nivel internacional y desmejorándolo en cuanto a su permanencia en el cargo.

Se presentan datos cuantificados y cualificados del conocimiento, opinión y percepciones que el servidor público tiene sobre su estabilidad laboral, las cuales fueron obtenidas mediante la encuesta efectuada, son datos que contribuyen a tener una base real de opinión al tema.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, que en base al análisis de todo lo anteriormente expuesto, especialmente de las dos figuras jurídicas, fuentes del terna han permitido comprobar dentro de la ejecución del trabajo las hipótesis planteadas de conformidad a los objetivos determinados.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A) JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la administración el Estado es impresionante el número de personas que se encuentran a su servicio en el territorio salvadoreño. Existe un total de 100,926 servidores públicos, y un aproximado de 93,500 comprendidos en la carrera administrativa regulada por el sistema de Ley de Servicio Civil, en la cual el estado reconoce sus derechos, incluyendo el de la Estabilidad Laboral, que aunque no es un derecho natural, inherente a la persona humana, son propios del trabajador.

Al ubicarse en el marco legal de los empleados públicos puede observarse una ley sin reglamento por lo que se dificulta su aplicación y se solicita la potestad jurisdiccional para establecer el debido cumplimiento del régimen disciplinario; por lo que consideramos el tema importante y relevante en la esfera legal, administrativa y de inminente conmoción social por la gran cantidad de personas ligadas al estado, mediante una relación laboral.

El surgimiento del "Proyecto de la Ley de la Función Pública", y su posible aprobación y aplicación derogaría expresamente la Ley de Servicio Civil, y otras leyes de las cuales se auxilia la administración pública en materia de Recursos Humanos.

Entre los cambios de esta propuesta de ley, se encuentran: el derecho de defensa que es casi nulo, pues no cuenta con la garantía de audiencia; violentando así los principios constitucionales de inocencia, audiencia, y debido proceso; necesarios para el establecimiento de una adecuada función jurisdiccional; al igual que lo anterior otras de las innovaciones es la subutilización y la reestructuración de la oficina o unidad, que da lugar a la figura prescrita en el artículo 59 de la propuesta de ley, como indemnización la cual podría considerarse la llave que abre la puerta a la estabilidad relativa, despojándose de la absoluta la cual es base de la Ley de Servicio Civil. Lo anterior a dado lugar a inconformidades de la situación jurídica de los empleados públicos, los últimos tres gobiernos han impulsado la llamada reingeniería del estado, hay reformas económicas, políticas y jurídicas para cambio en el funcionamiento de todo el aparato estatal, incluyendo la función administrativa con la que el recurso humano se convierte en sujeto y objeto de todo cambio que se ejecute en las entidades u oficinas del estado, por tanto al hablar de estabilidad del empleado público se habla de los temas relevantes del momento.

B.) PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El derecho de estabilidad laboral de empleados y funcionarios públicos; constituye uno de los componentes mas importantes del derecho laboral que básicamente consiste en el derecho que tiene el empleado y funcionario publico

a permanecer en su puesto de trabajo indefinidamente mientras no incurra en faltas previamente determinadas o por circunstancias especiales; sobre este tema el jurista Mario de la Cueva considera: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del empleado y sólo excepcionalmente de la del jefe, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación" ¹.

Como puede apreciarse claramente el principio o garantía de estabilidad, o estabilidad en el empleo, o derecho a la propiedad del trabajo como se le conoce doctrinariamente; se encuentra vinculado al problema de la duración en la relación laboral, es por ello que el mismo autor atribuye el hecho de ser " La fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho a la antigüedad en el trabajo"²

La sociedad salvadoreña con su propia historia ha demostrado que el servidor público a luchado a través de todas las generaciones y ha logrado que se le reconozca ese derecho en disposiciones que protege su propiedad en el empleo; por lo que ya no se encuentra al arbitrio del jefe.

Cualquiera que sea la circunstancias sociales la estabilidad del servidor público,

¹⁻² Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, Primera edición, pág. 218.

se ha protegido en mayor escala y forma que al sector de trabajadores privados, estos principios doctrinarios se encuentran en concordancia con la legislación salvadoreña ante todo en la ley fundamental, la Constitución de la República en el TITULO VII RÉGIMEN ADMINISTRATIVO, CAPITULO 1, SERVICIO CIVIL, artículos 218 al 222 garantiza la existencia de la Carrera Administrativa de manera general; sobre toda disposición se edifica la estructuración del Sistema de Servicio Civil donde se establecen " Los derechos consagrados a favor de los trabajadores los cuales son irrenunciables"³ " LA LEY DE SERVICIO CIVIL es el cuerpo legal aplicable a los servidores públicos, la que fue promulgada para garantizar el derecho a la estabilidad laboral del empleado publico, ya que era uno de los requerimientos de la época, por la presión que ejercido el servidor publico; es por eso que la filosofía que se detecta en los considerandos es la garantía de estabilidad a dicho servidor; en el articulo 31 señala las causales taxativas, son las disposiciones jurídicas que llevan a considerar la estabilidad del servidor publico como absoluta; mas aun si la fusionamos y asemejamos a la clasificación doctrinaria que se hace con relación a la estabilidad, las cuales son citadas en el marco doctrinario.

En la practica cotidiana que viven los empleados, surgen situaciones que dan como resultado el incumplimiento de los deberes señalados en el articulo 31 de la Ley de Servicio Civil, con lo cual se hacen acreedores a las sanciones establecidas en el articulo 41, literal g, y que son de carácter:

Disciplinario o administrativo, Civil o patrimoniales, y penal las cuales pueden revocar su derecho a la estabilidad, la cual se convierte en relativa por el hecho

³ Artículo 52 Constitución de 1983.

de aplicarle sanciones previamente establecidas por la ley.

Como resultado de la investigación realizadas mediante las técnicas e instrumentos adecuados, en nuestro caso la encuesta en donde se destacan, las circunstancias en que el servidor público enfrenta el artículo 41 de la ley, donde debe seguir un proceso el cual consiste en que el empleado notificado por una sanción recurre a los miembros de la comisión de servicio civil respectiva cuando es sancionado con multa, suspensión sin goce de sueldo, despido o destitución según el artículo 42, inciso segundo de la ley de servicio civil.

En caso de que la respectiva comisión confirme la sanción impuesta al empleado por el jefe o funcionario, el afectado recurre al Tribunal de Servicio Civil, artículo 56 de la ley; el recurso se presenta por escrito dentro de los tres días hábiles después de haber sido notificado por la comisión; de la resolución que emite el Tribunal depende si continúa o no en sus funciones el empleado sancionado, es decir el caso en concreto debe ser tratado por la ley procesal, el problema de investigación se presenta en que la mayoría de casos son las comisiones del servicio civil respectiva a cada institución son las que conocen en primera instancia, y desconocen los principios que conforman la ley procesal civil, que es la que se aplica en estos procesos; se ha evidenciado casos en que se omiten las notificaciones a la parte contraria como es el emplazamiento, lo cual viola el derecho a la defensa, la garantía de audiencia señalados en los artículos 12 y 11 de la Constitución respectivamente, dando como resultado la anulación del proceso.

Las personas afectadas han perdido credibilidad a los integrantes de las comisiones del servicio civil, ya que estos no han sido capacitados adecuadamente para ejercer esta función jurisdiccional, ya que el empleado solo puede recurrir a la comisión en primera instancia; mientras el funcionario puede hacerlo ante la comisión respectiva y al tribunal el cual tiene su sede en San Salvador; de los procesos que inicia el empleado en la comisión conoce en segunda instancia el tribunal solo cuando se interpone Recurso de Revisión o de Nulidad, de acuerdo a los artículos 56 y 61 de la Ley de Servicio Civil.

Este es el problema actual que es una vivencia de los empleados públicos en el Salvador, en donde se deben mejorar sus instituciones que de una u otra forma sufrieron retraso por situaciones adversas como los 12 años de conflicto armado, dando como resultado la ineficiencia en la Administración Pública. Estas limitaciones y deficiencias presentadas en el procedimiento son parte de la carencia de un reglamento que constituya el debido proceso; así como también la asignación de dicha plazas no por idoneidad como lo señala la ley, sino como vicio político y el llamado tráfico de influencia.

Lo anterior perjudica desde sus orígenes, pero esta ley laboral del servidor público a pesar de sus decadencias procedimentales garantizan de manera potencial la estabilidad laboral duramente criticada por varios sectores; el sector privado por ejemplo, asevera que: "Esto lo único que hace es formar burocratización en las oficinas estatales, haciendo deficientes la atención a la población, al ser comparada con la atención del sector privado, puesto que el trabajador privado por estar siempre dependiendo de su capacidad y

desempeño da lo mejor de si para mantener su puesto; contrario al servidor público que por sentirse protegido en su cargo no se preocupa por su calidad y cantidad de trabajo, sino que del tiempo que haga en la oficina de gobierno"⁴

Del comentario de los medios de comunicación surgen opiniones negativas al sistema de administración de los recursos humanos, porque la selección de personal se origina con la repartición de las instituciones de gobierno como cuotas de poder partidista, a costa de favores políticos tal y como lo manifiesta algunos empleados públicos a quienes se dirigen las encuestas, el problema radica, en lo anteriormente señalado, sugiriendo que se debe tomar en cuenta la idoneidad del recurso humano para asegurar su eficiencia.

En este punto se busca la aprobación de la propuesta de reforma que presentaron las comisiones de servicio civil a la Asamblea Legislativa el día 9 de Diciembre de 1998, con el fin de contrarrestar la aprobación de la propuesta de Ley de la Función Pública; que pretende derogar la Ley de Servicio Civil para imponer un Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARH)⁵, surgiendo la interrogante entre los empleados públicos que se presenta como el actual problema, el cual es enunciado de la siguiente forma:

¿ Esta garantizado el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos, con la aplicación de la ley de Servicio Civil; y que efectos tendría la aprobación de la Ley de la Función Pública?

⁴ Prensa Gráfica 8 de Enero de 1998 "Hacienda ofrece revisar plazas" redactor de Nacionales, Hugo Dueñas.

⁵ Artículo 27 Proyecto de Ley de la Función Pública.

2-) DELIMITACION DEL PROBLEMA

La investigación es delimitada en dos componentes básicos:

a-) Temporal; y

b-) Espacial

A-) TEMPORAL

Esta delimitación se enmarca desde 1995 a la fecha por considerar que es un periodo que permite enmarcar la problemática para verificar las hipótesis que se plantean con mayor claridad y poder concluir los objetivos deseados.

Este periodo temporal de aproximadamente cuatro años es acorde a las metas propuestas por el grupo y al tiempo determinado para la investigación, pues al hacer mas corto se corre el riesgo de no ser objetivos en la investigación y al alargarlo se puede caer en el detalle de no concluir la investigación en el tiempo permitido.

B-) ESPACIAL

Determina como lugar para la ejecución del presente proyecto de investigación el municipio de San Salvador; con el interés de hacer factible la investigación; pues el material a verificar se encuentra en San Salvador y este departamento resulta ser una fuente rica de conocimientos y experiencias que giran alrededor del tema, debido a que existen suficientes oficinas gubernamentales mas que

en el resto de departamentos; a su vez el tribunal de servicio civil también tiene su sede en este municipio lo que permite fortalecer las fuentes para que la investigación se convierta en operativa y factible tanto a los ejecutores como también a las instituciones que sirvan como foco de observación de esa manera se contribuye a que la investigación resulte fructífera; debido a que hay suficiente material que permite hacer conclusiones y teorías objetivas apegadas a la realidad.

PROBLEMA DELIMITADO

La estabilidad Laboral de los empleados Públicos en el marco de la Ley del Servicio Civil y la posible aplicación de la propuesta de ley de la función pública.

C-) OBJETIVOS

1-) GENERAL

Determinar la estabilidad con que cuenta el empleado público de acuerdo a la Ley de Servicio Civil, y la posible aprobación de la propuesta de ley de la función pública.

2-) ESPECIFICOS

- a) Identificar los principios doctrinarios que informa el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos.

- b) Determinar la eficacia de la ley de Servicio Civil para garantizar el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos.
- c) Establecer los efectos de la aplicación de la ley de la Función Pública en la estabilidad laboral de los servidores públicos.

D-) MARCO DE REFERENCIA

1-) MARCO HISTORICO

Al hablar de estabilidad laboral de empleados se refiere a un derecho que fue reconocido por el estado mediante leyes, además de otros derechos laborales que fueron conquistados por los empleados mediante luchas y protestas constantes, pero para ilustrar mejor este problema se expresa por fechas relevantes en que se tornaba más crítico.

En la Constitución de 1842, no se consigna nada referente al servicio civil, pero la Constitución promulgada en 1872, en sus artículos 45 y 46 hacen alusión al servicio civil pero no en forma directa y expresa, lo mismo la Constitución de 1880, en los artículos 41 y 42, agregándose a esto la Constitución de 1883, en su artículo 83; pero en la Constitución de 1886 desaparecen estas disposiciones.

En 1939, fue promulgada la constitución que en su Título V, capítulo II, consignaba disposiciones relativas al trabajo en los artículos 61 al 64, en los

artículos 23 y 64, se habla en general del trabajo, y la igualdad de todos los ciudadanos salvadoreños para optar a cargos públicos; en la vigencia de esta constitución se formularon reformas constitucionales a favor de la clase trabajadora del estado; pero el partido oficial creado por el General Maximiliano Hernández Martínez que desde 1932 a 1944 impulsó su dictadura; aún con las reformas a la Constitución de esa fecha a favor de los empleados, el gobernante ordenaba despidos de empleados y en base a esto terminó con el déficit en el presupuesto.

El 7 de Septiembre de 1950, se promulga otra Constitución que entra en vigencia el 14 del mismo mes y año justamente el mismo día en que el Consejo de Gobierno Revolucionario terminó de gobernar y quienes habían sido elegidos desde Diciembre de 1948, asumiendo todos los poderes del Estado. Esta Constitución incluyó un capítulo completo de los artículos 182 al 196, con principios de derecho individual y colectivo de trabajo, los cuales deberían ser desarrollados por un Código de Trabajo; además se plasmaron los principios que servirían de base para la estructuración del Servicio Civil en el Salvador.

Por lo referido en el TITULO IV, que se refirió al “Régimen Administrativo”, se incluyó el capítulo II que consigno “ Servicio Civil”, de los artículos 108 al 111 pero es en el artículo 109, donde radica la base legal con rango Constitucional el derecho de estabilidad de los empleados y funcionarios públicos, preceptuándolo como “ garantía de permanencia”. El servidor público ya tenía la base legal fundamental para que sobre este se le edificara un estatuto destinado a proteger sus derechos laborales, salvaguardándolo de las

eventualidades políticas, en las que imperaba la llamada “ Teoría del Botín Político”, por la inexistencia de un sistema de servicio civil, que regulara la carrera administrativa, señalará los deberes y obligaciones de los servidores públicos y su estabilidad en el cargo; determinando las condiciones de ingreso a la administración, los casos de suspensión, traslados, cesantías, así como también promociones, ascensos basados en méritos y aptitudes; estableciendo por otra parte un sistema de recursos, a efecto de que el empleado o funcionario protegido por la Ley , pudiera impugnar todas aquellas resoluciones que lo afectarán. Antes de la Constitución de esta fecha se encuentran los primeros indicios de esas normas garantes de estos derechos; mientras tanto el derecho de estabilidad de los servidores públicos al igual que otros derechos laborales se encontraban inseguros y luchaban con el propósito de conservar el empleo o puesto de trabajo a fin de poder subsistir tanto ellos como su familia y de tal lucha transcurrieron once años, y no fue hasta 1961 con el gobierno del Directorio Cívico Militar, a pesar de ser considerado un gobierno de facto tuvo la iniciativa de aprobar y promulgar por Decreto Ley # 507 la LEY DE SERVICIO CIVIL , tan esperada y necesitada por los servidores públicos.

El Directorio Cívico Militar tiene el mérito de haber concretizado los principios plasmados en la Constitución de 1950 sobre esta materia, aunque no fue la garantía de permanencia o el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos, el objetivo especial de la ley mencionada tal y como lo señala en su artículo I; no obstante si se garantizó la garantía de permanencia a los empleados y funcionarios comprendidos en la carrera administrativa, esta base legal se encuentra en el Capítulo V, en el epígrafe de los derecho de los

funcionarios y empleados ,artículo 29 literal a.

Sobre materia de Servicio Civil ,ya se tienen escritas importantes tesis doctorales que han sido presentadas en esta facultad en el año de 1963 por ROMEO AUGUSTO FLORES CORDOVA, quien escribió sobre “Consideraciones Generales Sobre la Ley de Servicio Civil, y sus proyecciones en la Administración Pública”; esta tesis contiene todos los antecedentes históricos de la Ley de Servicio Civil y muy buenas consideraciones y comentarios de los aspectos que contiene la ley, sugiriendo su consulta para mayor claridad. Al igual que la anterior, se encuentra la tesis doctoral presentada por SADY ADALBERTO LOPEZ CARBALLO, en su “Critica Doctrinaria de las Instituciones contempladas por la Ley de Servicio Civil”, entre otras centra su estudio en críticas y estudios de la ley en general; sin tomar en cuenta lo minucioso del estudio de los derechos de los empleados y funcionarios como el de su estabilidad; determinando que esta ley tiene dos campos de aplicación: Un aspecto administrativo, y otro aspecto jurisdiccional; en el aspecto administrativo se estipuló que un reglamento especial que regularía lo concerniente al ingreso a la carrera administrativa, lo cual ha volcado una corriente negativa en contra de la ley ,alegando que esta es obsoleta, ineficiente e ineficaz que presento muchos vacíos.

Después de treinta y seis años ,que entró en vigencia la ley ,aún no se ha elaborado el reglamento a que hace referencia el inciso 2º del artículo 25 de la Ley que se pretende elaborar con las reformas presentadas a la Asamblea Legislativa en el año 1998, lo que se ha falseado y burlado la función que la ley

señala para las Comisiones de Servicio Civil, especialmente en lo que se refiere a la formación del escalafón de empleados; la formación de aspirantes y la selección de los candidatos para ingresar a la carrera administrativa.

Lo anterior hace necesario reformar el artículo 76 de la Ley que ha permitido sustraer a las Comisiones la competencia que les corresponde según señalamientos de Ley; así como la propuesta de sus respectivas reformas.

A las comisiones del Servicio Civil no se les ha permitido realizar sus funciones jurisdiccionales como la misma lo señala en su artículo 71 que en los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos ó en leyes aplicables se estará en lo que fuere aplicable por otras leyes procesales civiles; en lo referente a la estructura del proceso. En este sentido los procesos jurisdiccionales de los casos que conocen las comisiones y el Tribunal de Servicio Civil, en cuanto a su estructura y procedimiento se aplican todas las formalidades y solemnidades civiles.

Es aquí en donde el problema es identificado, debido a que mientras los procesos que conoce el órgano judicial, o sea los tribunales en todas sus jerarquías son conocidos y guiados por personal que conoce de la materia; en las Comisiones del Servicio Civil sus integrantes por lo general poco ó nada conocen de procesos, y son la base por donde se aplica la justicia jurisdiccional; por lo anterior podríamos comparar su función a la de los tribunales de paz ó de instrucción, el Tribunal de Servicio Civil con sus colaboradores son más conocedores de esta legislación especial y conocen en primera instancia de los

procesos iniciados por los funcionarios, en cambio conocen de los procesos de los empleados únicamente cuando estos interponen recurso.

Por lo señalado anteriormente se han presentado problemas de ineficiencia por falta de conocimiento práctico en cuanto a la ley y su procedimiento por parte de los miembros de las Comisiones respectivas, violentando el aspecto jurisdiccional; en este punto centramos el problema de investigación, ya que las circunstancias señaladas son las que violentan el derecho de estabilidad laboral del empleado publico en un caso concreto.

En 1988 durante el periodo de gobierno del Doctor Calderón Sol se impulsaron programas de Modernización del estado los cuales fueron originalmente patrocinados por el gobierno del Licenciado Cristiani, cuyo fin de reestructurar el Estado es reducir sus costos para la economía nacional, la iniciativa presidencial fue presentada a la Asamblea Legislativa por medio del Ministro de Hacienda de esa época Enrique Hinds la PROPUESTA DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA; con el objetivo de derogar la LEY DE SERVICIO CIVIL, LA LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PUBLICAS, LA LEY DEL ESCALAFON DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA.

El movimiento de organizaciones laborales integradas (M.O.L.I), en representación de diferentes sindicatos y asociaciones de trabajadores presentaron ante la Asamblea Legislativa un proyecto de reformas a la Ley de Servicio Civil con el fin de actualizar dicho instrumento jurídico, de conformidad

a la Constitución vigente de 1983 y de la exigencia del reglamento especial señalado en el inciso 2º del artículo 25, de la ley referida; el reglamento aludido nunca fue elaborado y aprobado por razones eminentemente políticas, pues le restaría facultades discrecionales al jefe de unidad primaria; también con el fin de incluir el aspecto de eficiencia de la estructura del estado ya que se habla de su modernización para crear una ley efectiva, eficaz y eficiente.

El artículo 1 de la propuesta de reformas a la Ley de Servicio Civil tiene como finalidades especiales: garantizar la protección y estabilidad del servidor público, la eficiencia de la Administración Pública y Municipal, fueron presentadas oficialmente a la Asamblea Legislativa el 9/12/1998

2-) MARCO DOCTRINARIO CONCEPTUAL

Abundantes manifestaciones doctrinarias han sido recopiladas concernientes al problema de investigación; consideramos importante establecer el concepto y definición de estabilidad.

Para Mario de la Cueva: “La estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuidad”⁶, además añade: “Son muchas y muy hermosas las

⁶ Mario de la Cueva “El nuevo derecho Mexicano del trabajo”, Editorial porruá, México, 1a Edición, pág 219

consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ello uno de los principales, sin los cuales no podría construirse el derecho de trabajo; además es la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad en el trabajo”⁷. El mismo tratadista realiza una clasificación de la estabilidad, catalogándolas como

a-) Estabilidad absoluta, y

b-) Estabilidad relativa

a) Estabilidad absoluta “Se encuentra cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje, en el caso del trabajador. (En el medio salvadoreño, ante la comisión respectiva o ante el Tribunal de Servicio Civil).

b) Estabilidad relativa “Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral, de su voluntad, mediante el pago de una indemnización”⁸

Para Mario Deurali: “ La estabilidad en el sentido propio consiste en el derecho del empleado en conservar el puesto durante la vida laboral (En caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho de jubilación ó pensión), no pudiendo ser declarado cesante sino por

⁷ IBID, pág. 220.

⁸ OP. CIT. págs. 216-219

alguna causa previamente determinada”.

Luis A. Despontein, opina “ en contra de la estabilidad se ha dicho que la garantía de continuidad expresa un verdadero derecho de propiedad al trabajo, y trae como consecuencia en algunas ocasiones al uso abusivo de este derecho y estancamiento de individuos encargados para cuyo desempeño no tiene condiciones profesionales . La seguridad en el puesto puede alejar también al propósito de operación con la falta de un estímulo que le permita el progreso, expresa además la desaparición de la economía y del poder discrecional del empleador que al someterse a la exigencia de la permanencia de un personal no opta o no necesita impedir la transformación o evolución hacia otras actividades más productivas”⁹

Rodolfo A. Napoli: “Por mi parte pienso que la estabilidad si bien desde un punto de vista económico, puede resultar incompatible con el desarrollo pues este exige continuar desplazamiento y cambios en todos los órganos, especialmente en el material humano desde el punto de vista de la justicia social, no puede prescindir de ella, toda vez que el fin último de aquel se propone no sea otro que el de lograr la seguridad y bienestar de cada individuo”¹⁰.

Para el doctor Manuel Ossorio “ La estabilidad laboral es el derecho de un trabajador tiene por cuenta ajena ,a la conservación de su empleo, con la

⁹ IBID, págs. 216-219.

¹⁰ IBID, pág. 221.

correlativa patronal; salvo que existan causas justificadas legalmente determinadas de despido”¹¹.

Ferro, por su parte la concibe en los siguientes términos “La estabilidad importa el tratamiento jurídico especial que se da a quién revista la calidad de permanente, sin embargo, el trabajador puede tener esta calidad más no por eso, será declarado estable, para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la limitación, es decir que exista la protección jurídica a que esta referido el presente estudio”.

Barrasi, ha definido : “Como una circunstancia adquisitiva de derecho y generadora de expectativas jurídicas cuyo origen radica en el hecho de la presentación duradera y efectiva de los servicios laborales”.

En opuesta opinión de las exposiciones conocidas Luis Alcalá Zamora y Castillo, expone que “La estabilidad absoluta en el empleo no es aconsejable, si se tiene en cuenta principalmente las situaciones concretas y prácticas que puedan plantearse. Todo despido para ser justificado ha de ser una de las causas expresamente establecidas en la ley, y esto es mucho más importante , la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probada en juicio, en caso de litigio prueba que incumbe al patrono por principio circunstancial que coloca con frecuencia al patrono en la imposibilidad de probar la causa del despido y con ello la justicia que le asiste al disolver el vínculo contractual por motivo imputable al trabajador.”

¹¹ Guillermo Cabanellas de Torres "Diccionario de Ciencias Jurídicas" Pág. 293.

Después de haber transcrito las valiosas opiniones de los eminentes tratadistas, cada quién puede tener su propio criterio sobre lo que este derecho de estabilidad representa.

En primer lugar es significativo en cuanto a la durabilidad de la relación de trabajo lo que constituye la nota más importante de su significado, por la razón de la continuidad de los fines del Estado, ha venido al derecho del trabajador, desde el campo del derecho administrativo y los entes colectivos, para sustraerlos a los vaivenes de la vida política; una objeción opuesta a la estabilidad es que favorece al estancamiento ,de la estabilidad del empleo ,hay un interés social y un interés económico; el empleado sirve a la función, y no la función al empleado, es el hombre para el puesto, no el puesto para el hombre. Se conceptualiza la estabilidad como: “Uno de los derechos que caracteriza al servidor público en la función administrativa, intervenido por el Estado de manera especial en el sistema de servicio civil.”

El fundamento doctrinario de la estabilidad es que el servidor público no puede trabajar con la inseguridad que le diera el poder omnimodo del jefe, de poder dar por disuelto un vínculo laboral en el momento que lo deseara.

Su importancia radica en cuanto protege al trabajador del acto abusivo de su jefe, pero sobre todo en cuanto a la relación en una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permita lograr después de un lapso de prestación de servicio, determinados beneficios, que deriven de un sistema de seguros sociales, que se extiendan hasta las pensiones a la vejez, y en la

jubilación en su máxima expresión; lo cual desde luego no puede hacerse de otra manera, pues de lo contrario se encuentra en presencia de una inseguridad jurídica para el trabajador. La idea y razón del deber ser: “La estabilidad en el trabajo apareció en el derecho mexicano, como una de las manifestaciones cristianas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho de trabajo por su finalidad inmediata, es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez de estos fines se desprende su esencia la estabilidad en el trabajo es la certeza del y del futuro”.¹² Para lograr tales fines de derecho del trabajador, debe valerse de la estabilidad en el empleo y excluir la posibilidad del despido sin justa causa, es decir sin que haya incurrido en una de las causales que produzca como efecto la terminación de la relación laboral; esta forma de estabilidad ha recibido su inspiración del derecho administrativo, el cual aplica la nulidad con efecto retroactivo volviendo las cosas al mismo o igual estado en que se encontraba semejantes del acto anulado y garantiza además al empleado público la estabilidad durante toda la vida laboral. Con las anteriores anotaciones, se pretende tener claro lo que en derecho de estabilidad contiene.

En este mismo sentido se estima lo que se dice sobre servidores públicos; esta categoría enmarca lo que con funcionarios y empleados públicos. Rafael Bielsa, define al funcionario como : “Aquel que en virtud de designación especial y legal (sea por decreto ejecutivo ó por elección),y manera continúa, bajo formas y condiciones determinadas en una esfera de competencia constituye y concurre

12- Mario de la Cueva. “ El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo” pag. 217

a constituir y a expresar y a ejecutar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actualidad jurídica o social ”; “ El funcionario expresa la voluntad del estado respecto a los administrados, los empleados no expresan esa voluntad, no tiene mandato ni representación, y menos autoridad externa, la superioridad jerárquica que ejercen sobre los inferiores en grado puramente interna ¹³;de las opiniones transcritas resulta que ambas concuerdan en la circunstancias de considerar funcionario público al que tiene un cargo especial, transmitido en principio por ley, originando una relación externa, que da al titular un carácter representativo, mientras que el empleado público solo tiene una relación interna con el servicio. El mismo autor en su obra : Derecho Administrativo dice,: “ La realización o actuación de los fines del estado no se concibe sin la actividad intelectual o física de las personas que, en sentido nato no son agentes es decir funcionarios y empleados, según el carácter jurídico de la actividad que realicen y según la naturaleza de la relación jurídica que los vincule con el estado; de una manera general el funcionario administrativo es el que forma parte de la administración pública y ejerce funciones propias de ello, comúnmente se habla de función pública, comprendiéndose en ella el empleo público, pero evidentemente no es lo mismo funcionario público que empleado público.

Por lo anterior se considera necesario puntualizar la definición que da Manuel Ossorio sobre empleado público: “Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración en la Administración Nacional, Provincial ó Municipal; se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público,

¹³ Manuel María Díez “ Manual de Derecho Administrativo”pag. 79

por el agente de administración nacional ó municipal, que tiene la representación de órgano, al frente del cual se encuentra con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública ”.¹⁴

Las denominaciones del marco legal aplicable a los funcionarios públicos también deben quedar anotados en esta investigación para lo cual se debe entender como: Servicio Civil: Es el conjunto de funcionarios, empleados públicos y municipales que están permanentemente al servicio del estafado, mediante una remuneración presupuestada, sujetos a normas jurídicas de carácter administrativo técnico que rigen las condiciones generales e impersonales de su nombramiento, protegidos en cuanto a su permanencia en el cargo por una ley especial . Se denomina Servicio Civil, a este sistema, por que de él se ha excluido a los militares, haciendo la distinción clara de dos clases de servidores del estado, en lo que esta investigación se refiere, tomando los servidores civiles y no los servidores militares, los cuales también tienen sus sistema y sus propias normas.

El Servicio Civil, se da dentro de la administración pública, entendiéndose por tal, a la organización especial a través de la cual el Estado tiende a la realización de los intereses colectivos. Por medio de la función administrativa que el sistema constitucional le atribuye especialmente al Organo Ejecutivo del Estado, sin perjuicio de que otros organismos realicen

Excepcionalmente funciones administrativas, por esa razón la relación de los servidores públicos y el Estado es de derecho publico; para que se pueda

¹⁴ Manuel Ossorio “Diccionario de Ciencias Jurídicas” pag. 281

hablar de un sistema de servicio civil en el sentido estricto de la palabra, es necesario que exista un estatuto de servicio civil, por lo menos un conjunto de normas y prácticas bien determinadas que establezcan fuera de toda consideración de tipo personal, o político, las condiciones de nombramientos, ascensos, ingresos, separación del servicio civil, lo más idóneos para desempeñar el puesto de trabajo.

TODOSERVICIO CIVIL, DEBE OTORGAR GARANTIAS A LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE PROTEGE

Lo anterior debe otorgar garantías que no están establecidas primordialmente en interés a los servidores del estado, sino más bien en el interés primordial de la Administración Pública, refiriéndose especialmente al sistema de ascensos, promociones, despidos, y jubilaciones. En cuanto a los despidos se entiende como norma fundamental que ningún funcionario o empleado podrá separarse de su puesto de trabajo, sino es por falta grave en el ejercicio de sus funciones, en relación con los deberes que se imponen a todos los servidores, además el funcionario o empleado ejercerá la oportunidad de defensa. Es oportuno mencionar la opinión que sobre la función pública señala Mayer: “ Función pública es un circulo de asuntos que deben ser regidos por una persona ligada con el Estado por la obligación derecho público de servirle”¹⁵

¹⁵ Mayer, Guillermo Cabanellas, “Diccionario Jurídico Elemental” pag. 138

Por lo que se considera que la administración pública no tiene personalidad especial ya que no es más que uno de los medios por los cuales la personalidad del Estado se manifiesta; el Estado como persona moral, requiere la existencia de personas físicas a través de las cuales se manifiesta su voluntad; estas personas son las que se relacionan directamente con los órganos administrativos y se constituyen en titulares de ellos, asumiendo las funciones que les han sido encomendadas. En lo anterior, radica la importancia y atención que debe darse al elemento humano, que es el encargado de llevar a cabo las tareas gubernamentales para que el mismo Estado pueda conseguir sus fines.

3-) MARCO COYUNTURAL

Los servidores públicos actualmente enfrentan un problema muy serio en cuanto a estabilidad laboral se refiere, desde que el Estado adoptó el proyecto de modernización desde la óptica neoliberal; dentro de esta corriente se maneja: “ Que todo desempeño de la empresa privada equivale a hablar de eficiencia y eficacia; y en contraposición hablar, de sector público de las instancias de gobierno implica necesariamente a referirse a burocracia, corrupción, mal trato, y tráfico de influencias”¹⁶ “ La Ley de Servicio Civil data de finales de 1961, y su estructura y finalidad poco se adecua a la realidad, de ahí la necesidad de incorporarle reformas y organizarla para modernizar la

¹⁶ Revista Tendencias “ Cambio Histórico del Estado, la Modernización de la Administración Pública” Carlos Umaña. Pag. 28, 1995

administración pública, el problema estriba en la concepción limitada de modernización que manejan las tecnocracias gubernamentales, modernizar el estado no es un simple actualizar ó agilizar algo que se ha vuelto obsoleto e inadecuado, y mucho menos achicar el tamaño del aparato gubernamental bajo el criterio empresarial de buscar a secas mayores resultados con menor cantidad de recursos”¹⁷

Modernizar el estado requiere el establecimiento de nuevas formas de organizar políticamente la sociedad salvadoreña, procurar la participación y distribución de poder en los diferentes agentes del estado, de cuestionar de fondo el ejercicio y la relación entre la sociedad civil mandante y los gobernantes mandatarios y de examinar como esas formas de relación tienen una expresión fluida en la organización y funcionamiento de todo el aparato del estado; al respecto se han realizado esfuerzos por parte de las organizaciones sindicales, profesionales e incluso partidos políticos de oposición, quienes apoyaron reformas a la Ley de Servicio Civil presentadas el 9 de Diciembre de 1998, a la Asamblea Legislativa producto de asamblea general de Comisiones de Servicio Civil, nominada “ Simposio sobre el análisis del proyecto de la Ley de la Función Pública” cuyo resultado fue rechazar dicho proyecto por considerarlo inconstitucional y nocivo a los derechos de los empleados de gobiernos y municipales, por lo cual se propuso formular reformas a la Ley de Servicio Civil en la que se dicta solicitar a los diputados QUE SE BRINDE INICIATIVA DE LEY a la propuesta de reformas mencionadas por considerarlas beneficiosa

¹⁷ Revista Tendencias “ ¿ Privatizar el Estado? David Mena pag. 32, 1995

para los empleados; pero sobre el proceso que ha tenido este documento en la Asamblea Legislativa no se ha obtenido información oficial a pesar de haber transcurrido más de dos años de su presentación.

La sociedad salvadoreña sin duda alguna espera eficiencia y eficacia de los servidores públicos pero ello no es una simple consecuencia de una medida legal y de “ Reestructuración Institucional” , lo cual traerá despidos, desmejoras sociales, y el surgimiento de una política laboral hasta hoy desconocida tal y como lo preveemos luego de analizar la propuesta de Ley de la Función Pública, el artículo 47 literal B, del documento en mención dispone “ La separación del personal de la carrera administrativa se produce por las siguientes causas: Literal B- reestructuración institucional”; artículo 52, inciso 2-“ Derecho a la estabilidad siempre y cuando se desempeñe con eficacia, honestidad, lealtad y disciplina”; en lo relativo al procedimiento disciplinario violenta el debido proceso, ejemplo

“ La efectiva garantía de defensa” artículo 78, Capítulo II; las faltas disciplinarias y sanciones están vagamente desarrolladas Capítulo IV “ De los recursos” , artículo 79.

Con estas disposiciones se denota que la estabilidad absoluta respaldada por su debido proceso en la Ley de Servicio Civil, se convertiría en relativa con la propuesta de ley, ya que esta se condiciona por un régimen disciplinario, agregándole a esto la regla establecida en el artículo 59 de la propuesta que determina la indemnización como un incentivo para que el servidor público

quede subutilizado ó declarar innecesaria su plaza, por razones de reestructuración; en la modernización del estado se deben establecer principios y criterios sin menoscabo de los ya establecidos por el derecho laboral vigente, se debe señalar la áreas primordiales de modernización pero todo esto en base al debate, transparencia y equidad, como marco de referencia se vierten ideas básicas como punto de partida para generar debate el hecho que 12 de los 89 artículos que contiene dicha propuesta, 28 de ellos señalan “ Lo que disponga el reglamento respectivo” , lo que significa que un 36% debe desarrollarse en otro instrumento jurídico del cual ni siquiera existe fotocopia como es en el caso de la propuesta de ley.

Teniendo como antecedente la actual ley de Servicio Civil, que pese a tener más de 40 años, es de aplicación deficiente por falta del reglamento respectivo lo que da lugar a la siguiente interrogante ¿ Sucederá lo mismo con la nueva propuesta?; el problema no es sólo numérico sino el hecho de postergar a una esfera de discusión mas reducida aspectos de capital importancia como son los reglamentos los cuales son disposiciones complementarias de una ley, dictados por el órgano ejecutivo sin intervención del legislativo y con un ordenamiento por lo general de detalle para la ley, pero que sin él dan lugar a deficiencias y limitaciones procedimentales, la potestad reglamentaria reside en el jefe de estado, en forma simbólica, ya que son los ministros los patrocinadores de los proyectos que someten a la aprobación del Consejo de Ministros, y luego a la firma del presidente.”¹⁸ Dentro de la escala normativa jerárquica, el reglamento

¹⁸ O.P.CIT. pag. 34

está por debajo de la ley, desarrolla elementos operativos que la ley anuncia en forma general, y no puede trascender a la ley; tanto la ley como los reglamentos emanan de una autoridad pública y tienen carácter de obligatoriedad para las autoridades y ciudadanos, y deben subordinarse a la Constitución por ser esta, la fuente primordial no solo del derecho administrativo y laboral, sino de todas las ramas del derecho. Esta remisión de ley, que deberá aprobar la Asamblea Legislativa, previa discusión hacia la creación del reglamento respectivo, no es más que darle al órgano ejecutivo la facultad de decidir sin mayor consulta y discusión a aspectos claves a impulsar en este modelo, cediendo al Presidente y sus Ministros la facultad amplísima para imponer su concepción de modernización de la administración. Las razones de fondo de este problema no son ignoradas por la sociedad en general, aunque no en forma detallada.

“Las instituciones internacionales financieras como; El Banco Mundial (B M),y el Banco Interamericano de Desarrollo(BID);principalmente como estrategias formuladas en 1997, de ambos bancos para sus programas en el Salvador, desarrollan bajo cuatro componentes centrales, esencialmente los mismos que fueron tratados en las estrategias que fueron formuladas para cada banco en 1993, siendo importante para el tema en lo referente a la modernización del Estado, definiendo su estrategia actual dentro del contexto de la agenda del Gobierno para el desarrollo del país”¹⁹

¹⁹ 19- Estrategias y Proyectos del Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo en el Salvador, 1998

El centro del esfuerzo en esta área es el “Programa para la Modernización del Sector Público”(PMSP), establecido dentro del contexto del programa estructural, y en ese marco procuran:

- a- Reestructurar la burocracia del estado para hacerla más eficiente y reducir sus costos.
- b- Despojar al Estado de aquellos activos y funciones que están relacionadas con el suministro de servicios públicos, que el sector privado puede asumir de manera rentable.

Para tal efecto aprobó un préstamo de desembolso rápido llamado “Préstamo Sectorial” por U\$ 70.000.000, para el programa de la modernización del sector público (PMSP), en Septiembre de 1997 con la finalidad de proporcionar fondos de carácter general al Ministerio de Hacienda, a cambio del estricto cumplimiento con una serie de condicionales. El desembolso debe hacerse en dos partes después que el BID, a comprobado el cumplimiento del Gobierno de las condiciones, que incluye una gestión macroeconómica aceptable, y reformas en la administración pública. Lo anterior “Requiere avances en la reestructuración de los Ministerios de Hacienda y Relaciones Exteriores, el fortalecimiento del Ministerio del Medio Ambiente; la implementación del Sistema de Administración Integrada (SAFI); y el diseño de implementación de una nueva Ley de Servicio Civil entre otras.”²⁰

²⁰ “ BID exige reformas y leyes para otorgar préstamos”, el Diario de Hoy pag. 17,22 de Febrero 1999

Sobre esta base de información se “Manifestaron sectores de oposición como el partido FMLN. Dagoberto Marroquín; diputado por el PCN no tiene reparos en decir que las reformas del sector público son exigencias del Banco Interamericano de Desarrollo, mediante contratos de préstamos por 70.000.000, millones de dólares de esa institución internacional, exige al gobierno salvadoreño, como condiciones para desembolsar el dinero, reformar a varios Ministerios, y la aprobación de leyes entre las cuales se encuentra la de función pública.”²¹ Por otra parte ante la negativa del gobierno de aceptar que existe un proyecto de Ley de función pública, que según organizaciones gremiales tienen como objetivo “ Modernizar” el Sistema de Administración Pública y reducir las garantías y prestaciones de los empleados, pese a estar de manera propuesta con evidencia de su existencia en los archivos de la Asamblea Legislativa el cual está agregado como anexo en el presente trabajo, en contra posición al gobierno las organizaciones sindicales anunciaron hacer acciones de protesta, entre ellas huelgas y paros por la propuesta de Ley de la Función Pública.

Según los trabajadores públicos “ La modernización” que se pretende implementar tiene como objetivo “ Dejar en manos de cualquier jefe la estabilidad laboral de los empleados” . esto para Herberth Guevara, Coordinador del Movimiento de Organizaciones Laborales Integrados (M.O.L.I), es parte de las políticas electorales que tiene el Partido ARENA ya que hoy les

²¹ OP CIT. Pag. 17

conviene negar la existencia del proyecto”²² El Salvador en los últimos veinte años enfrentó una crisis profunda multisectorial generalizada. La crisis evidenció el agotamiento de la forma en que se establecían las relaciones económicas, sociales, culturales, políticas pero también la crisis al remover los soportes mismo del sistema, posibilitó el inicio de un proceso de cambio y de recomposición de las reglas del juego y del marco institucional y legal dentro del cual los salvadoreños producen, participan y se relacionan políticamente. El marco legal e institucional vigente era anacrónico y estaba totalmente desprestigiado para resolver los conflictos y atender las nuevas realidades, ello llevó a la profundización del conflicto armado; mientras en el entorno internacional se registraban cambios importantes que se caracterizaban por:

- a- Globalización productiva la producción se realiza integrando ventaja comparativas, el capital se transnacionaliza y se profundiza la tendencia a la producción compartida.
- b- Productividad en base a inversión en capital humano (Industria)
- c- Conformación de bloques económicos (Integración, productiva, libre movilidad de bienes, servicios, capital y trabajo).

Todo ello implicaba la necesidad de homogeneizar condiciones financieras para la inversión y el ahorro, políticas económicas compatibles, marco legal que garantice la propiedad de bienes materiales e intelectuales, facilidades para la inversión en términos de infraestructura, y capital humano que garantice eficiencia y productividad.

²² Co Latino. “ Sindicalista anuncian huelgas por Proyecto de Ley de la Función Pública” redactora Patricia Meza, Deysi Domínguez, 22 de Febrero de 1999

Como consecuencia de lo anterior, todo obliga a cambiar la forma de producir, gobernar y de participación ciudadana; la reestructuración o reforma del estado aparece como un eje fundamental para revitalizar la economía y crear el marco institucional que consolide la paz, la democracia la integración eficiente y la economía internacional y el mejoramiento paulatino del bienestar de todos los salvadoreños. El proceso de reestructuración del Estado está vinculado al tema de la legitimidad y, la gobernabilidad de los regímenes políticos.

El Salvador es un país en transición hacia un régimen democrático consolidado; En este proceso de transición y consolidación democrática, la reforma del Estado es el eje central. “El buen funcionamiento de un gobierno comenzando por las responsabilidades económicas, depende de la gobernabilidad de la sociedad en su conjunto y ésta a su vez depende de las relaciones entre el Estado y la cultura cívica la economía y los sectores sociales”²³.

Otro elemento importante para la gobernabilidad es mantenimiento del Estado de derecho, la juridicidad de las actuaciones públicas, la elección del régimen político, y la función legislativa y la administración de la justicia; Otro requisito fundamental es una relación de Estado-Sociedad en el que permite al gobierno contar con el descenso necesario para poder cumplir en forma legítima, estable y eficiente sus funciones básicas. También incluyen el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil creados para manejar asuntos de intereses

²³ PRODERE, “Planificación local y Modernización del Estado”. Documento desarrollo humano en acción . pag. 77

públicos.

Para los analistas financieros en nuestra realidad social quienes conocen las necesidades de la población, la meta global que se propone el Banco Mundial es imposible de conseguir mediante esa vía, sería más factible de conseguirse por la vía del “desarrollo social” por donde deben empezar, la estrategia debe ser enfocada en el desarrollo local. La estructuración o reforma del Estado se perfila frente a las características que imperan actualmente en sus funciones en primer lugar por la existencia de super posición de competencias institucionales duplicidad de programas presupuestarios, alto grado de ineficiencia, desarrollo institucional desarrollado e incoherente; que al final de cuenta da una administración pública ineficiente que no ha logrado plenamente los objetivos definidos en sus leyes de creación, y en los programas presupuestarios. De tal manera que el Estado no ha podido cumplir del todo los fines que por mandato constitucional le corresponden y que son obligaciones en pro de la persona humana; a pesar de ser el principio y fin de toda su actividad.

Partiendo de la referencia anterior, el gobierno promueve el programa de modernización de su propio aparato de Estado con propuestas concretas, y con su propia estrategia de modernización aunque sin perder de vista las directrices ofrecidas en los programas de Ajuste Estructural de Agentes Externos. En su programa reconoce los beneficios y costos de su reestructuración, de estos últimos hacia el interior de la administración. “ Perjudica a grupos de funcionarios y empleados públicos por la transformación de instituciones, políticas y sistemas producirán un nivel de incertidumbre y

ansiedad asociado normalmente con todo proceso de cambio, lo cual puede generar, inestabilidad en las relaciones laborales de la Administración. También habrá empleados de las instituciones modernizadas que serán movilizados de sus puestos actuales, otros que deberán adaptarse a nuevas condiciones tecnológicas y en algunos casos habrán empleados que perderán sus puestos de trabajo”²⁴

También los funcionarios altos y medios deberán adaptarse a los requerimientos de las nuevas políticas y esto les demandará actitudes, habilidades y conocimientos, para poder continuar desempeñando su rol en las instituciones. En cuanto a los beneficios que ofrece el gobierno al interior de las instituciones derivadas de los sistemas políticos, y de racionalización y eficiencia en el uso de los recursos, los empleados públicos podrán contar con un sistema de administración de Recursos Humanos, moderno, con incentivos vinculados al desempeño pero que en lo real son sobrepasados por los costos que perjudican a los servidores públicos. El programa de Modernización del sector público contiene propuestas de niveles organizacionales para las estructuras del Organo Ejecutivo, la propuesta considera la definición de las estructuras organizativas, ministeriales, diferenciadas para las áreas técnicas y para las administrativas en los siguientes niveles:

²⁴ IBID. pág. 83.

ESTRUCTURAS TECNICAS

- Dirección General
- Dirección
- División o Departamento

ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS

- Gerencia General
- Sub-Gerencia
- División o Departamento

Se adoptarán normas para la aplicación de las estructuras organizativas.

Como criterio para controlar el tamaño de las nuevas estructuras, se normará la limitación del número de direcciones generales, direcciones Gerencia y Divisiones o Departamentos en función del tamaño y complejidad de los ministerios, de tal forma que la administración, no se atomice y vuelva frondosa.²⁵ También presentan la configuración actual, de la primera fase y la de mediano plazo, con indicación de los principales cambios entre una y otra. El afán de modernizar el sector público tiene su fundamento en ofrecer eficiencias y competitividad sobre todo en la prestación de servicios públicos.

El sector público en la realidad social se presenta como una faceta que determinan las organizaciones e instituciones preestablecidas, que garantiza el funcionamiento del todo social y que a la vez dirigen, cohesionan y sancionan a la sociedad en general; “La categoría de sector público como el conjunto de instituciones que desarrollan las diversas funciones del Estado constituyen la expresión material del Estado como categoría abstracta de organización política

²⁵ IBID. pág. 85

por parte de la sociedad”.²⁶

La modernización del sector público ha sido diseñada para reestructurar la burocracia del Estado, a fin de hacerlo más eficiente y reducir sus costos, a través del despojo de aquellos activos y funciones del Estado que conllevan la provisión de servicios públicos, los cuales podrían ser asumidos por el sector privado de forma rentable .

La importancia de la modernización de la función pública radica en los cambios que ha sufrido la concepción del papel del Estado en el desarrollo, al cual se le atribuye un papel subsidiario y normativo. Las necesidades de innovar tecnología y procedimientos de trabajo, así como la necesidad de cambiar la escritura y perspectiva del financiamiento del gasto público y lograr la reingeniería del Estado que equivale a simplificar las funciones y procedimientos repetidos.

“Bajo esa perspectiva existen al menos cuatro grandes mecanismos para reducir las actividades del Estado entre las que destacan: La privatización y descentralización, sin embargo, es necesario tomar en consideración que las otras políticas consisten en el rendimiento administrativo central y en la desregulación”.²⁷

²⁶ 26- Ob. Cit. Evelyn Jascir de Lovo. “Modernización y Descentralización en El Salvador, PRODERE, Planificación Local y Modernización del Estado pag. 77

²⁷ Martínez Hernández Morena Evelince. “ La Modernización del Estado en el Marco de la Globalización de la Economía”. Tesis UES. 1998

En lo concerniente a Modernizar el sector público, es evidente que los organismos internacionales financieros son los que han determinado el proceso de Modernización del Estado, mediante la implementación de programas de asistencia específicas a El Salvador, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo. Las principales estrategias identificadas por ambos bancos y por el Fondo Monetario incluyen los proyectos aprobados y finalizados, y los que se encuentran todavía en proceso de ejecución, así como aquellos que se encuentran en trámite o cuya aprobación está prevista para los próximos años (en el caso del Banco Mundial hasta finales del año 2000 y el BID hasta finales de 1999).

“El primer préstamo del Banco Mundial a el Salvador en los años 90 fue el Préstamo de Ajuste Estructural, PAE (3293-ES) por \$ 75 millones, el cual fue aprobado en febrero de 1991. El Banco proporcionó alguna asistencia al gobierno durante la preparación del PAE para asegurar el cumplimiento de las condiciones iniciales necesarias para presentar dicho proyecto a la Junta de Directores Ejecutivos del Banco. El préstamo se desembolsó en tres partes iguales llamadas tramos habiendo sido el último de estos desembolsos en Junio de 1993. Para hacer efectivo el desembolso de cada uno de los tres tramos se debía cumplir con una serie de condiciones”.²⁸

“ El Programa de Ajuste Estructural II, PAE II fue acompañado por un préstamo para Asistencia Técnica (3648-ES) del Banco Mundial por US \$ 2.5 millones

²⁸ 28- Stephanie Weinter con Jonh Ruthrauff. “ Estrategias y Proyectos del MB y el BID. en El Salvador, 1998

cuya intención era proveer al Gobierno los medios y la información necesarios para poder cumplir con las condiciones del PAE II. Este debió ser logrado mediante el fortalecimiento de la capacidad del Gobierno para diseñar e implementar las reformas políticas, y la realización de estudio para prever la fase analítica que sirvieron para adelantar las acciones de reestructuración dentro del Marco de Ajuste Estructural, poniendo énfasis en la Modernización del sector público.

Este préstamo de Asistencia Técnica también sirvió para apoyar otros componentes relacionados con el PAE II, como lo son:

a- Manejo del Gasto Público

b- Reformas a la Administración del Servicio Civil, y las responsabilidades tanto del Poder Ejecutivo como de los sectores que suministran servicios públicos en áreas de infraestructura.

En sus actuales estrategias ambos bancos están poniendo énfasis en el programa de Modernización del Sector Público, el cual se inició a finales de 1996”²⁹.

Como ya se ha dicho la modernización del sector público en nuestro país se ha implementado, a través de programas que después de haberse completado los dos primeros préstamos de Ajuste Estructural, la siguiente etapa del Programa de Ajuste fue un esfuerzo extenso de reforma del sector público “En

²⁹ IBID(3)

anticipación a esta etapa el plan de Modernización del Sector Público había sido desarrollado con la asistencia del Banco Mundial bajo el segundo préstamo de Ajuste Estructural y el relacionado préstamo de Asistencia Técnica.

El BID apoyado con un préstamo (980-SF-ES) por U\$ 3.8 Millones en conjunto va a cofinanciar el programa de Asistencia Técnica. Las condiciones que tuvo que cumplir el Gobierno para poder recibir los fondos del préstamo sectorial, luego de su ratificación por la Asamblea, incluyen el mantenimiento de una gestión macroeconómica consistente en el avance en las reformas sectoriales y las reformas a la Administración Pública ,y en la que se incluye la puesta en vigencia de las reformas al Sistema de Servicio Civil (los empleados públicos) y en este se tiene como objetivos:

a- Llevar a cabo reformas estructurales adicionales a la Administración Pública para maximizar la eficiencia en el uso de los fondos públicos.

b- Reformar a la Administración Pública, Literal d) Presentar un nuevo proyecto de Ley de Servicio Civil (Ley de la Función Pública) y elaborar su marco regulatorio para que entre en vigencia.

El BM y el BID han desarrollado similares marcos de estrategia, enfocando su financiamiento en áreas un tanto diferentes pero que se complementan; es decir que la modernización del sector público nace de los programas de Ajuste Estructural y comprende la redefinición de las funciones del Estado y modificación de la estructura y las responsabilidades.

Con estas disposiciones determinamos la manera en que los Organismos Internacionales y Financieros como factores externos contribuyen a la estrategia de modernización del sector público implementada en El Salvador. Pero sobre estas contribuciones se amparan otros intereses con otras estrategias y no con el noble objetivo de desarrollo social y el crecimiento económico de los países subdesarrollados y en vías de desarrollo.

Sino más bien el reacomodamiento del nuevo orden económico internacional producido tras la desintegración de la Unión Soviética, situación que generó el readecuamiento a nivel económico y político de la mayoría de las naciones en el marco de la globalización económica que crea un escenario hacia la consolidación de un mercado mundial, que traspasa las fronteras tradicionales y permite una mayor participación a nuevos sectores económicos como el comercio y el financiero.

“Este escenario es propicio para los grupos económicos el exigir al Banco no la orientación; sino condiciones y exigir a los países la implementación de políticas, que permitan responder a las exigencias de grupos económicos desarrollados que necesitan expandir sus capitales. Este fenómeno es asociado al actual proceso de Globalización económica el cual demanda mayores niveles de apertura de comercio, la inversión y la movilidad financiera. La globalización es un fenómeno asociado a la resolución informática y tecnológica y la apertura de los mercados, a las mercancías y sus consecuencias en el área de producción; por lo que se hace necesario subirse a ese proceso mundial que es parte de una nueva era de internacionalización

progresiva del capital productivo a través de las grandes Empresas Transnacionales.

Los países menos desarrollados son obligados a la apertura de sus mercados vía Banco Mundial, de no hacerlo el Banco no los consideraría países sujetos de crédito; si bien es cierto que el Banco Mundial impulsa estas reformas al mismo tiempo genera un nivel de mayor endeudamiento financiero hacia los países de la periferia, conduciéndolos a un nivel de dependencia; Este hecho en consecuencia no produce mayor desarrollo sino subdesarrollo tomando en cuenta que con la apertura de los mercados nuestro país y la mayoría de países de América Latina no pueden defenderse de la invasión de empresas de evidente potencia extranjeras limitando la base del desarrollo local. En la actualidad el Banco promueve las políticas de modernización estatal que significan limitar las funciones del Estado en el quehacer económico, con la finalidad de ampliar la participación privada, ya que el modelo de desarrollo imperante es de corte neoliberal y aboga por la mínima participación de las entidades públicas en el quehacer económico”.³⁰

La idea de la actual modernización del sector público, dado que la experiencia internacional demuestra que los países que han aceptado el reto de abrir su economía, han reducido el desempleo y mejorado su capacidad productiva, condición indispensable para erradicar la pobreza. En este contexto, no se puede dejar desapercibida la realidad de la Administración pública, que ha

³⁰ Carlos Alfredo Siciliano, “La Incidencia del Banco Mundial en el Proceso de Modernización del Estado.” caso ES.89-98. Tesis UES 1999.

caracterizado la función administrativa, y que ha dado lugar a las anteriores circunstancias.

De todos es conocido, que el servicio civil salvadoreño adolece de una baja productividad, las causas de esta condición son muchas, entre las que se pueden mencionar la falta de controles efectivos en la contratación, el deterioro de los salarios reales durante la década pasada, una estructura salarial muy distorsionada, la falta de incentivos y disciplina, así como la deficiente capacidad administrativa del personal gerencial; la reforma del sector público ya está en marcha; los Ministerios están siendo reestructurados y se están redefiniendo sus funciones

Para que estas reformas institucionales cumplan su cometido, deben ir acompañadas de una respuesta a las condiciones que han reducido la productividad de la fuerza laboral. Sobre este problema la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social "FUSADES", ofreció su aporte en el informe que denominó "Mejoramiento de la Eficiencia de la Fuerza Laboral del Sector Público". Proponiendo una reforma del sistema de Administración de personal la que debe comprender varios componentes: "El primero y más importante es el establecimiento de un sistema de información que permita seguirle la pista a cada empleado y que sirva de base para evaluar el desempeño con el tiempo, se deberán aplicar procedimientos de evaluación de puestos con el propósito de clasificarlos en una fase consistente.

Una necesidad crítica es el desarrollo de supervisores y gerentes efectivos en cada nivel. Con este fin se requerirán programas de capacitación en Administración de personal. Es necesario establecer normas de desempeño para todos los empleados ,y ponerlos en vigencia con la ayuda de incentivar y disciplinar. La capacitación para mejorar destrezas e impartir nuevas, deben estar permanentemente disponibles para promover la eficiencia. La Ley de Servicio Civil ha sido revisada con el objeto de enmendarla.

Las disposiciones claves en cuanto a reclutamiento, examen, evaluación, mantenimiento de registros, etc. son inoperantes, se propone la creación de una agencia que le proporcione al Gobierno central muchos de estos servicios ”.³¹

De manera que el Estado tiene buenas razones para anhelar una mayor eficiencia del Sector Público. La lucha civil de más de una década y el consecuente estancamiento económico ha dejado al país en una posición económica desfavorable y endeble, los salarios reales de los servidores públicos han declinado precipitosamente y se reconoce que el desempeño de los empleados en su mayoría se ha deteriorado. Dado la escasez de recursos nacionales y la probabilidad que las fuentes externas de apoyo declinen notablemente durante los próximos años existe la urgente necesidad de lograr una mayor eficiencia del sector a fin de hacer más con menos. Otro móvil para el reordenamiento del sector público lo constituyen las presiones de las agencias externas de financiamiento que han hecho de la reforma del sector público una condición para continuar financiando actividades gubernamentales.

³¹ FUSADES. Mejoramiento de la Eficiencia de la Fuerza Laboral del Sector Público por Peter Gregory. El Salvador. 26 de Septiembre 1991.

“La reforma del Sector Público tiene que ver con dos amplios componentes. El primero apela al Gobierno para que defina claramente las funciones que considere que están dentro del dominio del Gobierno y que estructure los diferentes ministerios y dependencias de tal manera que haga posible la entrega de servicios de la forma más rápida. Tal revisión de funciones también identifica a aquellos que actualmente desempeña el Gobierno y que ahora se consideran innecesarios ó que pueden ser desempeñados ó transferidas al sector privado. El segundo componente de reforma institucional tiene que ver con la asignación y administración de recursos humanos empleados por el Gobierno. Esto involucra la definición de las funciones que deben ser desempeñadas por cada uno de los empleados públicos, como normas de desempeño que deben observar y las condiciones y términos del empleo ”.³²

El Gobierno en respuesta a esta necesidad mediante el extinto Ministerio de Planificación, creó un “Programa de Modernización del Sector Público”, para el órgano Ejecutivo, durante la administración Calderón Sol. Este programa responde a las exigencias requeridas en las condiciones de financiamiento y ayuda externa que los Bancos Multilaterales exigieron para el desembolso del financiamiento que requiere el Estado.

El programa se compone de tres grandes apartados:

I- Estrategia de Modernización :

En el que se presentó la visión de la futura Administración Pública, los desafíos que representa su modernización, las características del proceso de

³² OP. CIT

modernización y las responsabilidades de su conducción.

II- Lineamientos Generales para la Modernización:

En el que se presentan los objetivos, instrumentos y componentes, avances y propuestas de acción para cada uno de los macrosistemas de gestión de Recursos Humanos, Administración Financiera, Compras y Suministros y Sistemas de Control Gubernamental; las orientaciones y componentes para la Modernización Integral de las Instituciones y políticas aplicables a la misma.

III- Implementación del Programa:

Que incluye la organización sugerida para su implementación y el programa para su divulgación ”.³³

El segundo apartado es el que explica los lineamientos específicos para recursos humanos, es decir servidores públicos. Las investigaciones realizadas mediante diversas consultorías a la gestión de recursos humanos del sector público salvadoreño identifican la existencia de un “sistema ” que propicia que el personal del sector público, no se encuentre motivado y asuma actitudes de pocas responsabilidades técnicas, financiera y gerencial y a que su productividad sea baja.

La estructura del plantel de recursos humanos es de tipo piramidal con un vértice estrecho en que se encuentran directivos, profesionales y técnicos dedicados a funciones de políticas, normativas y conducción de procesos,

³³ Ministerio de Planificación “Programa de Modernización del Sector Público”

mientras que en la amplia base de la pirámide se concentra el personal operativo, administrativo y de apoyo. Los datos obtenidos en las investigaciones y la simple observación empírica de la realidad del funcionamiento de los Ministerios permite deducir que, dadas las condiciones actuales de prestación directa de servicios por los ministerios, el problema en el Salvador es más serio en cuanto a la estructura y composición de personal que en cuanto a su número global.

En los últimos años el Gobierno ha realizado algunos avances en cuanto a la cantidad de personal mediante programas generales de retiro voluntario con compensación por tiempo de servicio. Estos han carecido de focalización en estratos de personal y regiones geográficas específicas y por lo tanto no han permitido una readecuación de la dotación de los recursos humanos orientada a la eficiencia y eficacia de las funciones públicas.

Por otra parte, en la mayoría de los casos en que se han sistematizados procedimientos o contratado empresas privadas para la prestación de servicio, no se ha observado reducción del personal que los prestaba sino que éste ha sido trasladado a otras áreas. Otro elemento que coadyuva a la administración inadecuada de los recursos para desarrollar las acciones prioritarias del gobierno, es el bajo nivel salarial de los niveles directivos, profesional y técnico tanto en términos de capacidad adquisitiva como en términos de comparativos con el sector privado. En los niveles operativo administrativo y de apoyo los salarios del sector público exceden a los del sector privado.

Para cada uno de las modalidades mediante la cual se ingresa al sector público en El Salvador son: Ley de Salario, contrato o por planilla de jornales dentro del presupuesto ordinario; contrato financiero con presupuesto extraordinario y contrato financiero con recursos de proyectos específicos de cooperación internacional, existen distintas escalas salariales en cada Ministerio e institución y entre unidades de la misma institución. No existe un régimen (Legal y de gestión) que fije las normas básicas y escalas de aplicación general. Esto ha ocasionado importantes distorsiones entre los salarios ofrecidos y funciones a desempeñar, según sea la entidad de que se trate.

Por otra parte, en la mayoría de entidades, la escala salarial y la clasificación de puesto, responde a criterios internos definidos generalmente sin contar con normas básicas de aplicación uniformes con los instrumentos y asesoría técnica mínima.

El marco legal que regula la administración los recursos humanos en la Administración Pública, es obsoleto no tiene ámbito de aplicación claramente determinados, en algunos aspectos es poco clara, en otros es insuficientes y en otros demasiado detallada. Por otro lado la legislación de servicio civil en términos generales, es de tipo proteccionista, distorsiona el mercado laboral y facilita la permanencia de empleados aún con falta de servicios evidentes. La administración de los recursos humanos en el Salvador es realizada en la práctica a través de las unidades de recursos humanos o de personal en cada institución. No existe un marco institucional global ni uniforme y cada entidad organiza esa función discrecionalmente. El Tribunal del Servicio Civil y las

Comisiones del Servicio Civil únicos entes legalmente creados para la gestión del sistema, no tienen ni ejercen función de rectoría ni formulación de políticas en materia de gestión de recursos humanos. No existe hasta ahora un sistema integrado (legal, normativo, administrativo y de información) que permita una gestión coherente y armónica del recurso humano del sector público.

Las principales carencias se identifican en los siguientes subsistemas:

- Estructuras Organizativas
- Clasificación y Valoración de Cargos
- Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal
- Remuneraciones, Promoción e Incentivos
- Evaluación del Desempeño
- Sistema de Información
- Sistema del Desarrollo de Personal, incluyendo Capacitación
- Sistema de Retiro

Los trabajadores del Sector Público, por disposición constitucional, no pueden sindicalizarse y se les prohíbe la huelga y el abandono colectivo de cargos. Sin embargo, en la práctica existen las Asociaciones de Empleados Públicos que ejercen funciones y acciones similares a las de los sindicatos. También las huelgas y medidas de presión son una realidad que rebasa la prohibición legal. Esta situación de ilegalidad cuando se producen conflictos laborales, dificulta las soluciones negociadas.

Para superar la problemática señalada en materia de recursos humanos, en el marco de la modernización del sector público se propone el desarrollo de un sistema que integre normas, políticas y procedimientos de aplicación generalizada en las instituciones del Organismo Ejecutivo. Dicho sistema debe caracterizarse por una capacidad central normativa, de asesoría y de control y descentralizadas en cada ministerio para efectos de la toma de decisiones de nivel institucional y su operatividad. Deberá apoyarse en tecnologías modernas de información y de gestión, que faciliten la toma de decisiones y armonicen su aplicación con el resto de macro sistemas administrativos claves.

El sistema deberá ser capaz de atraer y retener personal con la calidad adecuada a las necesidades de la administración pública, y de apoyar la generación de una cultura en la que predominen los valores de servicio al usuario, responsabilidad ante la sociedad y transparencia en la toma de decisiones y uso de recursos para ello, el sistema deberá contar con una estructura salarial y de incentivos financieros y no financieros adecuadamente estructurados y competitiva a nivel de otros sectores.

Con la nueva estructura salarial y de incentivos también se contribuirá a impedir el uso inadecuado de modalidades de contratación que las desnaturalice. Los objetivos fundamentales que se persiguen con la implementación del nuevo sistema de administración de recursos humanos son los siguientes:

- a- Consolidar gradualmente un servicio gubernamental adecuado, en número y calidad de personal al nuevo rol del Estado y a los requerimientos de excelencia administrativa de la función pública.

- b- Generar las condiciones de motivación incentivo y desarrollo progresivo de los recursos humanos del sector público.

Una nueva Ley de Servicio Civil o de Función Pública deberá ser el marco legal básico y orientador para la administración de recursos humanos del Organo Ejecutivo. Esa misma ley debe encargarse de definir las normas sobre condiciones de selección, promoción y desarrollo de los funcionarios públicos; además de ser observancia obligatoria.

Este marco legal, que constituirá la base de los distintos sistemas que conforman el macro sistema, estará acompañado de regulaciones específicas de carácter normativo y procedimental que se dictará mediante reglamentos especiales de aplicación gradual.

Estructuras organizativas a nivel ministerial y de instituciones descentralizadas subvencionadas:

- a- Clasificación y valoración de cargos
- b- Reclutamiento, selección e inducción de persona
- c- Administración salarial
- d- Evaluación del desempeño
- e- Promoción e incentivos
- f- Procedimientos disciplinarios
- g- Redistribución del personal
- h- Incompatibilidades y acumulaciones de cargos

- i- Viáticos y demás compensaciones
- j- Licencias y permisos
- k- Régimen especial de administración de puestos gerenciales
- l- Información de Recursos Humanos

También se deberán de efectuar revisiones y ajustes a los regímenes especiales de carreras como la del magisterio, personal diplomático y de los servicio de salud, así como los estudios y reformas necesarias para la efectividad del sistema en su vinculación con los regímenes de relaciones laborales y de pensiones y jubilaciones.

El macro sistema de administración de recursos humanos estará integrado por los siguientes sistemas básicos:

- a- Sistema Escalafonario, integrado por sus sistemas de Estructuras Organizativas; Personal; y Valoración de Cargos; Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal; Remuneraciones e incentivos; Evaluación del Desempeño; Promoción e incentivos.
- b- Sistema de Información de Recursos Humanos
- c- Sistema de Desarrollo de personal, incluyendo capacitación
- d- Sistema de retiro.

El Organo Central del Sistema de Recursos Humanos será un Comité de la Función Pública integrada por el Ministro de Hacienda, o su representante, el Ministro de Planificación o su representante y el Ministro de Trabajo o su

representante, la instancia organizacional ejecutiva será un Viceministerio de Función Pública que se ubicará en el Ministerio de hacienda. La resolución de diferendos laborales se dirimirá por la vía administrativa en los diferentes niveles planteados, y en caso de no obtenerse una solución, las partes podrán acudir a los Tribunales competentes del Organismo Judicial.

Las políticas que se aplicaran dentro del nuevo sistema abarcarán el ordenamiento de las estructuras organizativas a nivel ministerial y de las microestructuras (puesto); la racionalización del empleo publico; el reencasillamiento del personal en función de la implementación gradual de un nuevo escalafón; el ingreso, la promoción y ascenso de personal; las remuneraciones e incentivos; el desarrollo de personal; las relaciones laborales y el retiro del personal de la administración.

Voluntad del GOES es la aplicación gradual de la carrera administrativa conforme se completen los procesos de modernización e institucional, la reestructuración de las dotaciones de personal consistentes con dicha modernización, la aplicación obligatoria de las normas de ingreso, promoción y desarrollo y la eliminación de las prácticas tradicionales de reclutamiento y ascenso de personal sin tomar como base los requisitos del puesto y la evaluación del desempeño.

En el marco de las reformas necesarias a la modalidad actual del manejo de los recursos humanos se tienen avances a nivel global concretizados en:

- a- Plan general de reforma a la gestión de recursos humanos del Organo Ejecutivo.
- b- Anteproyecto de Ley de la Función Pública y su Reglamento General que sustituye el marco legal vigente de servicio civil.
- c- Diseño preliminar de la organización del nuevo marco institucional propuesto a nivel central e institucional para el manejo del sistema.
- d- Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH) diseño y en implementación a nivel central en el Ministerio de Hacienda y a nivel institucional en dos Ministerio Pilotos: Hacienda y Agricultura y Ganadería.
- e- Un Modulo de Recolección de Datos Básicos (MRI) instalados en 12 Ministerios y 48 instituciones descentralizadas y organismos públicos independientes, mediante el cual se esta efectuando la recolección de datos básicos de organización y recursos humanos para conformar la base central del SIRH.
- f- Una propuesta preliminar política para el ordenamiento de las estructuras organizativas a nivel ministerial. (niveles organizacionales).
- g- Una propuesta de principios generales para el diseño del sistema de Clasificación y Valoración de cargos

- h- Estudios y propuestas específicas de reforma al régimen escalafonario del sector docente.

Dentro de este marco de reforma, en los próximos cinco años tendrán que realizarse las siguientes acciones a nivel general:

- a- Sustituir la actual Ley de Servicio Civil por una nueva Ley, que opere como marco legal de los principios generales básicos a tener en cuenta en la administración y gestión de los recursos humanos del Organo Ejecutivo.
- b- Impulsar el análisis del proyecto de Ley de Procedimientos Administrativos presentado por el Ministerio de Justicia a la Asamblea legislativa, proponer las modificaciones que mejoren su estructura, a efecto de que con la promulgación de dicha Ley, se establezcan los procedimientos específicos a aplicarse en las apelaciones de los empleados públicos a las decisiones tomadas por la Administración.
- c- Dictar la normativa general que rijan las relaciones laborales del sector público, en el marco de las limitaciones establecidas por la Constitución de la República.
- d- Crear el Organismo central del macro sistema de recursos humanos y dotarlo del personal y otros recursos necesario para su funcionamiento.
- e- Diseñar e implementar gradualmente los sistemas que integran el macro

sistema.

- f- Continuar la implementación del SIRH en el resto de Ministerios (10) e instituciones descentralizadas.
- g- Diseñar e implementar un Régimen especial para el manejo de cargos claves (Directores Generales, Gerentes Generales y Asesores de alto nivel.
- h- Definir las medidas y mecanismo para el retiro del personal redundante.
- i- Diseñar e implementar una campaña de divulgación y concientización de la reforma a nivel de toda la sociedad.

A- nivel institucional.

- a- Preparar para su aprobación por la Unidad Central de Función Pública su sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo: Estructuras Organizativas y Clasificación de Puestos.
- b- Elaborar y presentar para aprobación sus instrumentos para Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal, Evaluación del Desempeño, Promoción e Incentivos.
- c- Implementar el Sistema de Información de Recursos Humanos, a nivel institucional.

- d- Adoptar la Normativa Disciplinaria y de Reclamos Administrativos.
- e- Aplicar las políticas de personal dictadas a nivel central.
- f- Reestructurar el régimen escalafonario.
- g- Participar en las actividades de desarrollo de sistemas e instrumentos globales a solicitud de la Unidad Central de Función Pública.
- h- Fortalecer la Oficina de Recursos Humanos Institucional.
- i- Realizar la reingeniería o simplificación de procedimientos utilizados para la gestión de recursos humanos.
- j- Elaborar los Programas de Desarrollo Personal, incluyendo capacitación, los cuales deberán ser aprobados por la unidad central.
- k- Determinar la dotación óptima de recursos humanos de la Institución con base a la nueva misión: funciones, prestación de servicios, microfunciones y estructuras producto de la modernización de la institución y proceder, de acuerdo a las políticas de personal a tomar las acciones necesarias para el redimensionamiento correspondiente.

La carrera administrativa se implementará gradualmente, conforme las instituciones completen su proceso de modernización, ya que solo entonces se

contará con el marco legal, las políticas, los instrumentos específicos y las nuevas estructuras y funciones institucionales, sobre cuya base se define la carrera del funcionario público. El órgano central del sistema de Recursos Humanos será un Comité de la Función Pública integrada por el Ministro de Hacienda o su representante, el Ministro de Planificación o su representante y el Ministro de Trabajo o su representante, la instancia organizacional será un Viceministerio de la Función Pública que se ubicará en el Ministerio de Hacienda.

El Comité de la Función Pública tendrá a su cargo la responsabilidad de la culminación del diseño, de la modernización del macro sistema de recursos humanos, y su implementación y ejecución de las actividades, será desarrollada por el Ministerio de Hacienda, por intermedio del Viceministerio de Función Pública. Los trabajos técnicos necesarios para completar el diseño del nuevo macro sistema serán coordinados entre el Programa de Modernización del Sector Público, ubicado en MIPLAN y el Grupo Técnico de Apoyo al Sistema de Hacienda.

Un plan de acción detallado de los proyectos necesarios para culminar el diseño y la implementación del macro sistema será presentado a la Junta a más tardar un mes después de aprobado este programa, el cual será remitido a consideración del COM.

4- MARCO NORMATIVO JURIDICO

En lo referente en el aspecto jurídico se determina como el soporte legal necesario en donde se levantan las estructuras de las instituciones jurídicas referente al problema, La Constitución de la República dentro de la escala jerárquica de las fuentes del derecho siendo esta la fase primaria de toda ley. En lo que corresponde al entorno del problema de estabilidad de los servidores públicos establece en el TITULO VII, CAPITULO I “ Régimen Administrativo”, Servicio Civil en sus Arts. 218 al 222 con lo que establece garantizar la carrera Administrativa y establecer el régimen del Servicio Civil de manera general.

Por lo que se puede asegurar que esta institución es la base para que el Estado le brinde a los servidores públicos la seguridad laboral efectiva, que no es más que una obligación que el mismo tiene en ese sentido la mejor forma de hacerlo es plasmarlo en la ley y volverla positiva y vigente ante todo. Por otra parte existen los tratados internacionales ratificados por el Estado que contienen disposiciones que refuerzan las establecidas en la Constitución para el caso.

El Pacto Internacional de Derecho Económico Sociales y Culturales que en su art. 6.1, establece “Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida ,mediante un trabajo libremente escogido o aceptados y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.³⁴

³⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 6.1 pag. 52

El Protocolo de San Salvador, mediante el art. 6.1 dice: “ Toda persona tiene derecho al trabajo el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”. En el art. 7 de la misma menciona: “ Los Estados Partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere al artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo cual dicho Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular; en su literal “d” del mismo indica que: La Estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de la Industria y sus profesiones y con las causas de justa separación.

“ En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.³⁵ Estas disposiciones son las reconocen el ámbito internacional donde el derecho de estabilidad debe garantizarse al empleado; aunque ya es sabido por la Organización de Estados Americanos que los derechos fundamentales de la persona humana son continuamente violentados, y los derechos sociales dentro de los cuales se encuentra el derecho de trabajo y como componente de éste, la estabilidad laboral no a sido la excepción pero para que no sea mayor aún se debe luchar por su defensa, “ Para ser calificado como violación a derechos humanos-del trabajo-que toda persona tiene para llevar una vida digna.”

³⁵ “Protocolo adicional a la convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales Protocolo de San Salvador” pag. 307 y 308, 1992

Como definición operativa se encuentra: La indiferencia por parte del Estado ante los despidos de carácter ilegal o arbitrarios sucedidos en los centros de trabajo públicos. De tal manera hay negación arbitraria de los derechos reconocidos por la ley, considerado el punto clave que resulta consecuente de lo anterior sería: “Derecho a Estabilidad de los trabajadores en sus empleos se tiene como definición operativa, para calificar de violación a los Derechos Humanos, actos ilegales arbitrarios atentatorios contra la estabilidad laboral resultantes como medida de carácter ilegal o arbitrario que tienden a privar o entorpecer el derecho al trabajo, comisión de actuación del estado Frente a estos actos” ³⁶

La norma legal que desarrolla ampliamente los derechos y deberes de los servidores públicos es la LEY DE SERVICIO CIVIL; aprobada el 24 de Noviembre de 1961 por decreto de ley # 507, y que consta de 78 artículos que contiene la Organización Administrativa, el Régimen Disciplinario y el procedimiento, considerados como aspectos principales del sistema de Servicio Civil que regula la relación del Estado y el municipio; con sus funcionarios y empleados garantes a la protección de estos y la eficiencia de la Administración Pública y Municipal.

Además organiza la carrera Administrativa mediante la promoción y selección del personal sobre la base del mérito y aptitud; para promulgar la actual Ley de Servicio Civil, se plantearon tres objetivos Generales:

³⁶ Manuel Rodríguez Cuadra “ Manual para la Calificación de violaciones a los derechos humanos” PDDHH, 1ª Edición E.S Oct. 1977 pag. 343- 365

- a- Regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus funcionarios y empleados.
- b- Garantizar la protección de estos y la eficiencia
- c- Organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal.

Esto trae consigo varios tipos de relaciones entre las que se encuentran las siguientes:

Alcance de la ley artículo 2, quedan sujetos a las disposiciones de esta Ley, los funcionarios y empleados de la administración pública y de la municipal; que no gocen de autonomía económica o administrativa.

Creación y supresión de empleos, artículo 3, toda plaza, cargo o empleo publico, solo podrá ser creado o suprimido por la Ley.

Exclusión de la carrera administrativa, artículo 4, desarrollado en 26 literales, proponiéndose en las reformas presentadas en Diciembre/98, a los superintendentes y dando atribuciones al Tribunal de Servicio Civil, en cuanto a evaluar dudas en la aplicación de exclusiones en un plazo no mayor de 15 días hábiles, tal como se encuentra en la actualidad la Ley. Se puede afirmar que el espíritu del legislador, es buscar un medio para salvaguardar la eficiencia de la administración pública.

Creación de los organismos competentes para la aplicación de la ley; esto se

encuentra estipulado en los artículos 6,7,8,9, y 10; comisiones de servicio civil, tribunal de servicio civil, duración de funciones de los miembros del tribunal, figuras que se encuentran dentro de la propuesta de reformas.

Requisitos para el ingreso al servicio civil, se estipula en los artículos 18, 19 y 23, tomando como la inhabilitación del aspirante para ingresar a la carrera administrativa.

Selección de personal, artículos 20,21,22,23,24,25, de este último se propone reformar el inciso segundo en lo relativo la preparación y calificación de las pruebas sujetas a un reglamento, los artículos 26,27, y 28, establecen el proceso de selección y nombramiento, atribuciones señaladas a las comisiones de servicio civil, que de cumplirse se haría con efectividad, si de antemano existiese el reglamento nominado en los artículos 13, literal E, y 25 de la Ley referida. Derechos, deberes y prohibiciones de los funcionarios y empleados públicos, en los artículos 29 y 30, los cuales se encuentran en las propuestas de reformas para acoplarse de mejor manera a lo señalado por la Constitución, en sus artículos 131 y 220; además los artículos 31 y 32, señalan deberes y prohibiciones respectivamente.

Promociones, permutas y traslados; señalados en los artículos 33 y 40, este último dentro de las propuestas de reformas con el objetivo de lograr mayor armonía en la administración pública. Régimen disciplinario, contenido de los artículos 41 al 63, que nos señalan como sanciones: amonestación oral, escrita, multa, suspensión sin goce de sueldo, rebaja de categoría, despido, destitución.

Clasificación de empleos, estipulados en los artículos 64 y 65; el primero de estos señala la existencia de una sección de clasificación de empleos, cuya función es el análisis de los cargos y su clasificación, encontrándose dentro de las propuestas de reformas. La base para determinar la categoría del empleado se encuentra estipulado en el artículo 73, relacionándose con los artículos 64 y 65.

Organismos responsables en cuanto a su aplicación; el artículo 6 de la referida Ley establece los organismos responsables para ejecutarla:

- 1- Tribunal de Servicio Civil, cuyas atribuciones son establecidas por el artículo 13.
- 2- Comisiones de Servicio Civil a nivel Institucional, artículo 7 y dentro de la propuesta de reformas.

La Ley de Servicio Civil, da a conocer las atribuciones y facultades de las comisiones, el artículo 13 menciona que las labores de las comisiones son inherentes a sus cargos, por tanto sus miembros ejercen “ Ad- honorem”.

Por otra parte se menciona que “ para cumplir un requisito legal y hacer labor verdadera de servicio civil, así como también sus miembros no están compenetrados del papel que les toca desempeñar como elementos de administración y desarrollo del servicio público”³⁷ Operatividad de los

³⁷ IBID

organismos “ Como se ha mencionado, el servicio civil en nuestro medio, está sustentado en disposiciones constitucionales, así como el estatuto respectivo define y establece los objetivos que deberán cumplirse en las relaciones de trabajo entre el estado y sus empleados; para lo que intervienen como organismos competentes el Tribunal y las Comisiones”³⁸

En lo que se refiere a su grado de operatividad, se puede afirmar con anticipación que existe una serie de limitantes para ello, tal es el caso de la inconsistencia de requisitos, ausencia de un reglamento, labores adicionales a su cargo o empleo regular (miembros de las comisiones), periodos de duración de funciones, y por que no mencionar, las condiciones de tipo político que deforman un adecuado funcionamiento de las gestiones del servicio civil.

Al respecto, el señor Julio Bejarano Murillo, formuló hace algún tiempo una crítica a la situación del Servicio Civil en nuestro país: “ en el Salvador, ha surgido un servicio civil de características muy particulares, a mi juicio, poco prácticas. En este país, no se ha creado un organismo central, llámese dirección, junta o comisión, que desarrolle y administre el régimen. La modalidad ha sido el establecimiento de comisiones de Servicio Civil en todos los ministerios, direcciones generales y otras unidades administrativas descentralizadas y descentralizadas para que cada una de ellas haga labor parcial de servicio civil, valga decir, reclutamiento, selección, atención de conflictos, adiestramiento etc. El hecho que estas comisiones sean nombradas para dos años y sus funciones sean cumplidas junto con las propias de los

³⁸ OP. CIT.

comisionados, nos dice de lo inoperante del sistema. La experiencia que puede lograrse se pierde al dejar los miembros de la comisión el cargo cada dos años. La multiplicación de procedimientos es tanta, como tantas comisiones han sido creadas.”³⁹

La participación del Ministerio de Hacienda y otras entidades estatales, normadas por el artículo 64 en la clasificación de empleos, se busca reformar aunque aún es válido el siguiente criterio: “ Aún cuando una de las funciones más importantes de un programa de servicio civil, es disponer de un adecuado registro y clasificación de los cargos que comprende, y que sirve de base para el encauzamiento de las otras funciones de recursos humanos, tal labor no se realiza en la práctica por parte del Ministerio de Hacienda.”⁴⁰

La ley que es la manifestación de la voluntad soberana que emite el estado a través de sus órganos, es la norma jurídica de carácter general y obligatoria debe cubrir al empleado sea este servidor público o privado.

El 27 de Julio de 1962, por Decreto N° 8 publicado en Diario Oficial N° 144, el 13 de Agosto del mismo año se aprobó EL REGLAMENTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL, PARA CONFORMAR LAS COMISIONES DE SERVICIO CIVIL EN TODA LA REPUBLICA DE EL SALVADOR. El documento contiene el procedimiento a seguir para formar las comisiones que señala la Ley en los

³⁹ Primera reunión de información y consulta sobre problemas de Alta Administración, Antigua Guatemala, Mayo 14, 1964.

⁴⁰ Propuesta sobre el mejoramiento de la administración del servicio civil en el Salvador.

diferentes organismos del Estado, para conocer de los correspondientes casos; además existe la propuesta de ley DE LA FUNCION PUBLICA, la cual contiene 85 artículos, y cuyo contenido aún no es conocido por la opinión pública en forma oficial, pero del cual ya circulan fotocopias. Esta propuesta se estructura de la manera siguiente:

- a- Cinco considerandos cuya base jurídica es el artículo 219 de la Constitución, y hacen alusión a la necesidad de fundamentar la administración de los recursos humanos en el eficiente desempeño, desarrollo profesional y la remuneración acorde a la realidad socioeconómica del país, garantizando en la administración pública la carrera administrativa profesional, sin presiones de política partidista.

- b- Objetivos de la Ley, en su artículo 1, contiene 5 literales que parafrasean los considerandos.

- c- Ambitos de aplicación, según el artículo 2, los servidores públicos en los órganos del gobierno y entes descentralizados, excluye a las municipalidades.

- d- Clasifica al servidor público como: Servidor Público de carrera administrativa, de carreras especiales y políticos o de confianza, artículo 3.

- e- Se crean las siguientes entidades:
 - 1- Secretaría de la Función Pública
 - 2- Consejo de la Función Pública

3- Unidades de Recursos Humanos Institucionales.

f- En los artículos 5 al 8 de la propuesta de Ley, nominan la Secretaria de la Función Pública, que depende directamente del titular del Ministerio de Hacienda, mencionando un reglamento para procedimientos del cual no se conoce ningún borrador, desarrollando las atribuciones de dicha secretaria en 13 literales, para dictar, verificar el cumplimiento de las políticas de recursos humanos, el apoyo técnico para la implementación del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARH), asesoría legal, coordinación de la red nacional del SARH, proponer la política de salario, fijar el salario mínimo legal mensual, para la administración pública, verificar el cumplimiento de un plan nacional de capacitación y desarrollo, dictar y verificar los reglamentos internos de trabajo. El secretario de la función pública tendrá rango de Viceministro, nombrado por el Presidente de la República, los requisitos para optar al cargo, están señalados en el artículo 7 de la propuesta de Ley; la red Nacional de Administración de Recursos, se integran por los respectivos jefes, según lo descrito por el artículo 8.

g- Consejo de la Función Pública, resolverá en segunda instancia los conflictos surgidos de la aplicación de esta Ley; el cual estará integrado por un miembro propietario y un suplente, nombrados por el Organismo Ejecutivo, Legislativo, Judicial, y los Servidores Públicos; para habilitar a estos últimos en caso de haber sido suspendidos.

Señala los requisitos para ser miembro del consejo, por un periodo de 3 años; escogidos por el Presidente de la República de ternas presentadas

por cada sector; artículos 9 al 13.

- h- Unidades de Recursos Humanos Institucionales, cuya responsabilidad es administrar los recursos Humanos de las Instituciones, dependientes de la máxima autoridad Institucional; y sus atribuciones son: velar por el cumplimiento de la Ley y sus respectivos reglamentos, implantar SARH, formar parte de la Red Nacional de Administración de Recursos Humanos, actualizar el registro de servidores públicos, elaborar planillas de pago; artículos 14 y 15.
- i- Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARH), conceptualiza la Carrera Administrativa, fundamento, condiciones de ingresos, reclutamiento, selección, contratación, periodo de prueba, promoción, ascenso, capacitación, obligatoriedad, exclusión, reingreso; artículos 17 al 48.
- j- Administración de estructuras organizativas: clasificación y valoración de clases ocupacionales para definir puesto de trabajo, plazas para cada institución; elaboración de estructuración de salarios; implementar por medio de la informática la actualización del sistema de registro de servidores públicos, crear, evaluar y modificar la cultura organizacional para elevar la autoestima del servidor público, mejorando el ámbito de trabajo, artículos 49 al 51.
- k- Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos derechos

artículos 52: Trabajar en ambiente seguro, licencias sin goce de sueldo, vacaciones anuales remuneradas, indemnización por reestructuración institucional, viáticos, horas extra, pensión y retiro, señala el derecho a la estabilidad siempre que se desempeñe con eficacia, honestidad, lealtad y disciplina. Deberes, artículo 53: desempeño honesto, responsable y profesional, cortesía y amabilidad con el público, reserva con información en razón a sus funciones, obediencia y respeto Jerárquico, asistencia puntual, evaluación a los subalterno con objetividad, evitar privilegios y discriminaciones por políticas, religiones, raza, social y parentesco. Prohibiciones, artículo 54: imponer sanciones a subalternos violando las leyes, solicitar apoyo político partidista recibir en forma directa o indirecta beneficio por concesiones o franquicias, acciones discriminativas por raza, sexo, religión, o divulgar información confidencial.

l- Reestructuración institucional: artículos 55 al 60 del proyecto, el objetivo prestar servicio eficiente, profesional, menciona reglamento de procedimientos para una adecuada reestructuración; al haber necesidad de supresión de plazas se someterá a aprobación del Presidente de la República y posteriormente a consideración de la Asamblea Legislativa, se excepciona dentro del programa de reducción a las embarazadas y discapacitadas, nomina la indemnización por supresión de plaza.

m- Asuetos, vacaciones y licencias: Artículos 61 al 65 del proyecto.

n- Normas de éticas y conducta, artículos 67 al 69 del proyecto; honestidad,

responsabilidad profesionalismo, respeto, dedicación, caso contrario serán sujetos a medidas disciplinarias contempladas en la Ley y reglamentos.

- o- Régimen disciplinario artículos 70 al 78 del proyecto; el objeto de este es para que los servidores públicos cumplan sus deberes, y que las faltas disciplinarias, sean sancionadas conforme su gravedad con bases legales, equitativas y objetivas, proteger los derechos e intereses de los servidores públicos, los usuarios podrán denunciar ante el funcionario público, la violación de las normas disciplinarias, se contemplan como sanciones: Amonestación verbal, escrita, suspensión sin goce de sueldo destitución por infracción a leyes; Amonestación verbal o escrita; infracción muy grave. Hasta 30 días de suspensión; infracción muy grave destitución, agregándose a ésta última sanción como causales: Dos evaluaciones deficientes, uso de bebidas embriagantes o drogas, no guardar la debida reserva en la información; amenazas, manejar en forma fraudulenta los fondos o bienes del Estado, entre otros.
- p- Recursos; beneficio que goza el servidor público al ser sancionado, pudiendo interponer recurso de reconsideración o de apelación y ante quien presentarlo y el plazo para hacer uso de este derecho, artículos 79 al 83 del proyecto.
- q- Disposiciones transitorias, artículos 84 y 85; plazo para resolver casos pendientes es de 180 días para las comisiones de servicio civil, y la implementación gradual del sistema de administración de Recursos

Humanos, previa presentación del plan por parte de la Secretaría de la función pública al Ministro de Hacienda y con aprobación del Presidente de la República es de hacer ver que la presente estructuración del proyecto de “Ley de Función Pública”, no es de conocimiento público oficial aunque este se encuentra dentro de los proyectos del Banco Mundial y Banco Internacional de Desarrollo, tal y como se hace ver en el transcurso de nuestro trabajo de investigación.

HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

E. SISTEMA DE HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

1- Hipótesis General

El proyecto de una ley sobre la función pública no contempla la estabilidad laboral en forma absoluta, porque no contiene un proceso adecuado como el que garantiza la Ley de Servicio Civil para la movilidad de los servidores públicos.

2- Hipótesis Específica.

- Las Reformas a la Ley de Servicio Civil y la aprobación de su reglamento haría viable y efectivo el proceso jurisdiccional establecido.
- La posible aprobación del proyecto de ley de la función pública violentaría garantías constitucionales quedarían como resultados la inestabilidad laboral del servidor público salvadoreño.

3- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

HIPOTESIS GENERAL

VARIABLE DE LAS HIPOTESIS	INDICADORES DE LAS VARIABLES
<p align="center">Variable independiente: Estabilidad Laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inamovilidad laboral 2. Responsabilidad estatal 3. Mayor Rendimiento Laboral 4. Garantía al debido proceso 5. Derecho de Audiencia 6. Derecho de Defensa 7. Derecho Laboral
<p align="center">Variable Dependiente: Proceso Jurisdiccional Adecuado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantías Procesales 2. Seguridad Jurídica 3. Organismos Competentes 4. Instancias 5. Asignación Presupuestaria Adecuada
HIPOTESIS ESPECIFICA A	
<p align="center">Variable Independiente Reforma y Aprobación del reglamento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio Jurídico 2. Voluntad Política 3. Fortalecimiento Jurídico Institucional 4. Independencia Política 5. Reformas Objetivas
<p align="center">VARIABLE DEPENDIENTE Proceso Jurisdiccional viable y efectivo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respeto de Derechos Sociales 2. Desburocratización del Proceso 3. Derecho al debido Proceso 4. Derecho de Audiencia 5. Derecho de Defensa

HIPOTESIS ESPECIFICA B

Variable independiente Posible aprobación de la propuesta de ley	1- Reestructuración 2- Reingeniería
Variable dependiente 1 Violación de garantías constitucionales	1- Inconstitucionalidad 2- Violación derechos humanos 3- Violación al debido proceso 4- Violación al derecho de defensa 5- Violación al derecho de audiencia
Variable dependiente 2 Inestabilidad laboral	1- Movilidad del empleado 2- Inseguridad jurídica 3- Flexibilidad laboral 4- Bajo rendimiento laboral 5- Reacciones gremiales 6- Desempleo

F- ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA LA INVESTIGACION

1- TIPO DE INVESTIGACION

La investigación se realizará en dos tipos:

- a- Investigación Primaria; Conocida como investigación de campo, realizada directamente mediante visitas al Tribunal de Servicio Civil, a las comisiones de las instituciones que resulten idóneas para ejecutar entrevistas y/o encuestas que contribuyan a la consecución de los objetivos como a la verificación de la hipótesis planteadas.

- b- Investigación Secundaria, es decir la ya percibida por otro ente investigador; la conocida como documental o bibliográfica base para la elaboración del presente anteproyecto mediante la consultoría de revistas, libros, boletines, periódicos, apuntes sobre el tema así como también expedientes o procesos llevados a cabo por el Tribunal de Servicio Civil, referentes a la estabilidad laboral del servidor público.

2- UNIDADES DE OBSERVACION

- a- Objetivo de la investigación; el objeto de estudio se enfoca en la “ Estabilidad Laboral” del servidor público, desde 1995 a la fecha; a la luz de la Ley de Servicio Civil, y la posible aprobación de la propuesta de Ley de la Función Pública.
- b- Sujetos de la investigación, los servidores públicos; del departamento de San Salvador, especialmente aquellos que pertenezcan a instituciones que de acuerdo al Tribunal de Servicio Civil, tengan un alto índice de controversia laboral.

3- POBLACION Y MUESTRA

La población de servidores públicos del departamento de San Salvador equivale a una muestra del sistema administrativo nacional; de lo cual al retomar los servidores públicos, de instituciones gubernamentales con alto índice de

conflictos en la estabilidad laboral, resume una muestra menos que con la delimitación enmarcada en el tiempo y el espacio propuesto; las cuales suman un promedio de 75 instituciones que conforman un total provisional de 100,000 servidores públicos.

De las referidas instituciones, se visitarán 5 de las cuales se tomará una muestra de 6.6%, sumando estas instituciones unos 3,000 empleados públicos, de los que se pretende entrevistar 35, que conforman una muestra de 1.1%.

4- TECNICAS E INSTRUMENTOS

a- Para la investigación primaria, se consideran como medios idóneos las encuestas.

b- Para la investigación secundaria, se elaborará un glosario del registro bibliográfico, consultado en la ejecución de la investigación.

CAPITULO II

LA ESTABILIDAD LABORAL COMO DERECHO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

Elementos fundamentales pertinentes a la estabilidad laboral, dentro de la Ley de Servicio Civil.

Existen ciertas categorías de empleados públicos que laboran para el Estado, y que la Ley de Servicio Civil, los excluye de la carrera administrativa; el artículo 4 de la referida Ley dispone “ que no están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios, y empleados que se mencionan en los literales de dicho artículo, y que comprenden desde la letra “A” a la “Z”, los motivos de exclusión son muy variados, por lo que quedaban, en situación de desamparo; hasta la promulgación de la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados no comprendidos en la Carrera Administrativa, es decir 31 años después, Abril de 1990, que entró en vigencia dicha ley, regulando los procedimientos a dichos empleados para garantizar, su derecho a la estabilidad en el empleo o cargo, de acuerdo a los artículos 1 y 3 de la Ley mencionada.

Enmarcándonos en la Ley de Servicio Civil, nos interesa la estabilidad con que cuentan los empleados públicos, que laboran para el gobierno, o los municipios; cuya plaza aparezca específicamente determinada en la Ley de Salarios, con cargo al Fondo General de la Nación; de acuerdo al artículo 219, inciso 2º de la Constitución, se establece la Carrera Administrativa, lo cual regula el Servicio

Civil, y garantiza a los empleados públicos la estabilidad en el cargo; la Ley de Servicio Civil establece en el artículo 29, los derechos de los empleados, el literal "A" la permanencia en el cargo ó empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados ó rebajados de categoría; sino en los casos y con los requisitos establecidos.

El capítulo VII, artículo 41, referente al régimen disciplinario establece las sanciones, que son: amonestación verbal o escrita, hasta la destitución; el capítulo VIII en el artículo 52, señala que los empleados públicos pertenecientes a la carrera administrativa, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos o empleos, por las causales establecidas en la Ley y mediante el procedimiento indicado, artículos 55 al 60; se establece que el despido o la destitución solo podrán ser impuestos por las comisiones de servicio civil respectiva, artículo 42 inciso 1º.

Si los despidos ó destituciones de los empleados se efectúan por causa no establecida en la Ley, o sin observarse los procedimientos señalados, tales resoluciones son nulas, de carácter absoluta en este caso, el empleado tiene un plazo de 3 meses para presentar un recurso ante el Tribunal de Servicio Civil; si este declara la nulidad del acto reclamado, ordenará al infractor de la Ley, la restitución a su cargo ó empleo, la designación a otro de igual categoría o clase, en oficina distinta; además el jefe infractor deberá cancelar de su bolsillo, los sueldos que ha dejado de percibir el empleado afectado, siempre y cuando no pasen de 3 meses, artículo 61; aclarando que las sanciones justificadas, se entenderán sin responsabilidad para el Estado; artículos 62 y 72

bis, todas las acciones derivadas por esta Ley prescriben, en 3 meses, son los organismos competentes para la aplicación de la Ley, y que conocen en primer instancia son: Comisiones de servicio Civil; el Tribunal de Servicio Civil, conoce de los Recursos de Revisión, y de Nulidad, de las resoluciones definitivas pronunciadas por las comisiones; artículos 6 y 12 literal "G".

En términos generales de procedimientos, la demanda puede presentarla el jefe de la institución para despedir o destituir al empleado que pertenece a la carrera administrativa, o bien puede tratarse del empleado para que se declare la nulidad del despido o destitución en ambos casos, los procedimientos establecidos por esta ley garantiza el derecho de audiencia al empleado o al jefe de unidad ya que señala término de prueba que les permite ejercer su derecho.

Por lo cuál los funcionarios de la administración pública y municipales protegidos por la ley de servicio civil gozan de estabilidad o permanencia en sus empleos o cargos.

ORGANISMOS COMPETENTES

Los organismos competentes son unos de los aspectos sobre los que funciona el Sistema de Servicio Civil están en referencia de los objetivos de la misma ley para garantizar la protección de los funcionarios y empleados al servicio del Estado. La creación de los organismos competentes los encontramos en el capítulo II, Organismos Competentes, art. 6 " 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 denominaran: Comisión y Tribunal respectivamente”.

COMISIONES DE SERVICIO CIVIL

A nivel institucional las comisiones de servicio civil son organismos pluripersonales de la administración del sistema establecidos en las dependencias oficiales según se establece en el Art. 7 de la ley.

Habrà una comisión en cada una de las siguientes dependencias de la administración:

- a- Asamblea Legislativa.
- b- Corte Suprema de Justicia.
- c- Cámara de Segunda Instancia; exceptos las establecidas en la capital de la República.
- d- Presidencia de la República.
- e- Secretarías del Estado.
- f- Corte de Cuenta de la República.
- g- Fiscalía General de la República.
- h- Procuraduría General de la República.
- i- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- j- Tribunal Supremo Electoral.
- k- Instituciones Autónomas.
- l- Direcciones Generales.
- m- Alcaldías Municipales de Cabeceras Departamentales.

n- Unidad o Dependencia Secundaria de Secretarías de Estado con asiento en las Cabeceras Departamentales excepto en San Salvador.

Cada una de ellas está integrada por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes, en los casos de falta, impedimento, excusa o recusaciones, y en ambos casos deben pertenecer al personal del organismo respectivo; el periodo de función es de dos años pudiendo ser reelectos en sus cargos. Los miembros de las comisiones estarán integradas de la siguiente manera:

- a- Por la institución de que se trate; un miembro propietario y un suplente.
- b- Otro por parte del Tribunal de Servicio civil.
- c- El tercero por parte de los funcionarios y empleados protegidos por la ley.

Estos últimos son aquellos cuyos cargos o plazas aparezcan en la ley de salarios con cargo al fondo general, a excepción de los cargos que mencione el artículo 4 de la ley, ya que hay otras formas de remuneración que son: por contrato y por planilla de jornales. Las labores de las comisiones se consideran incoherentes al cargo que desempeñan, sus integrantes en razón de ello no devengan ninguna remuneración adicional, actualmente existen ciento veintiuna comisiones en el sistema.

El Art. 12 de la ley establece como atribuciones y facultades de las comisiones las siguiente:

- a- Formar el escalafón de los funcionarios y empleados dependientes del

- organismo o institución en que funcionen.
- b- Seleccionar los candidatos que sean elegibles para ingresar al personal comprendido en la carrera administrativa.
 - c- Rendir informe al tribunal de servicio civil, semestralmente, en el que consten las especificaciones necesarias respecto de cada uno de los empleados, a saber: tiempo de servicio, merecimientos, calificación periódica del empleado llevada por sus jefes, faltas, suspensiones, comportamiento y demás datos que el Tribunal estime necesario.
 - d- Efectuar y calificar las pruebas de idoneidad a que se refiere el Art. 20.
 - e- Dispensar el registro del concurso en el caso del Art. 35.
 - f- Conocer en única instancia de los casos de amonestaciones de los funcionarios o empleados en el ejercicio del cargo o empleo.
 - g- Conocer en primera instancia en los demás casos de sanciones establecidas.
 - h- Las demás atribuciones que esta ley les señale.

En caso de reclamo de uno de los miembros de la comisión de Servicio Civil, propietario o suplente se conocerá en primera instancia la comisión que el tribunal indique. Según se puede apreciar, a tales comisiones compete velar por la protección de los empleados en las respectivas instituciones.

De su operatividad podemos decir que esta sustentado en disposiciones constitucionales, así como en la misma ley, y se puede afirmar que existen una serie de limitantes para ello. Tal es el caso de la inconsistencia de registros, ausencia de un reglamento, labores adicionales a su cargo o empleo regular de

los miembros de las comisiones, periodos de duración de funciones y las condiciones de tipo político que contamina el funcionamiento de las gestiones del sistema. Por ejemplo: el tiempo de funciones de los miembros de las comisiones es de dos años, la experiencia que puede lograrse se pierde al dejar los miembros de la comisión el cargo cada dos años.

Las personas miembros de las comisiones ostentan una doble calidad: la de ser tales miembro, en cuyo caso actúan con absoluta independencia y sin relación de subordinación con el jefe de la unidad o dependencia a que pertenecen; y la de empleados del organismo o institución, que les coloca bajo la dependencia jerárquica del jefe de la unidad o dependencia, lo que hace surgir los conflictos y limitar la actuación de las comisiones.

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL

A este organismo le compete realizar funciones de dirección y administración del servicio civil, en coordinación con las labores que cumplen las comisiones en las diferentes instituciones de gobierno. El tribunal no depende jerárquicamente de ningún órgano del estado, tiene su propia ley de creación, pero tiene su propia competencia dentro de los límites legales sobre los tres órganos, por lo que la ley a ideado una forma de integrarlo, con que se logra una participación con igual representación. El Tribunal de Servicio Civil es un organismo único, con sede en la ciudad de San Salvador; su competencia territorial se extiende en toda la república.

Para conocer asuntos de su propia competencia, el tribunal esta integrado por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes, y para realizar la labor ordinaria operativa existe un secretario, quien es el funcionario que se encarga de hacer las convocatorias a los miembros cuando el caso lo amerite. Los miembros están nombrados de la siguiente manera:

- a- Por parte de la Asamblea Legislativa, un miembro propietario y un suplente.
- b- Por el Organo Ejecutivo, en consejo de ministros.
- c- Por la corte suprema de justicia.

El presidente nato del tribunal es nombrado por la asamblea; asi mismo el periodo de duración de las funciones de tales miembros es de tres años pudiendo ser reelectos. En cuantos a las atribuciones del tribunal, la ley las establece en el Art. 13 “ son atribuciones del servicio civil”

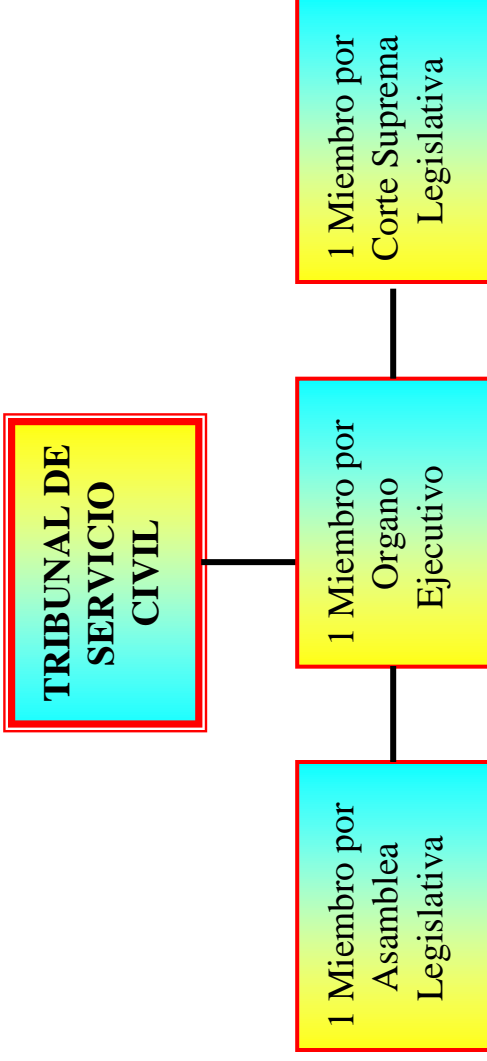
- a- Conocer en Recurso de Revisión, y de Nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las comisiones de servicio civil.
- b- Conocer de las reclamaciones que se presentan contra las demás resoluciones de las comisiones de servicio civil o de los jefes de dependencia, cuando se alegue injusticia manifiesta causadas por ellas o las quejas.
- c- Rehabilitar a los funcionarios o empleados destituidos;
- d- Evacuar las consultas que se le hagan sobre la aplicación de esta ley;
- e- Elaborar el proyecto de reglamento general que contenga todas las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de la presente ley, a fin de someterlo a la consideración del poder ejecutivo en el ramo del Interior;

- f- Dirimir las competencias que se susciten entre las comisiones de servicio civil;
- g- Llevar un registro en el que consten todos los datos proporcionados por las comisiones, de conformidad al literal “c”, del artículo anterior
- h- Las demás atribuciones que esta ley le señale.

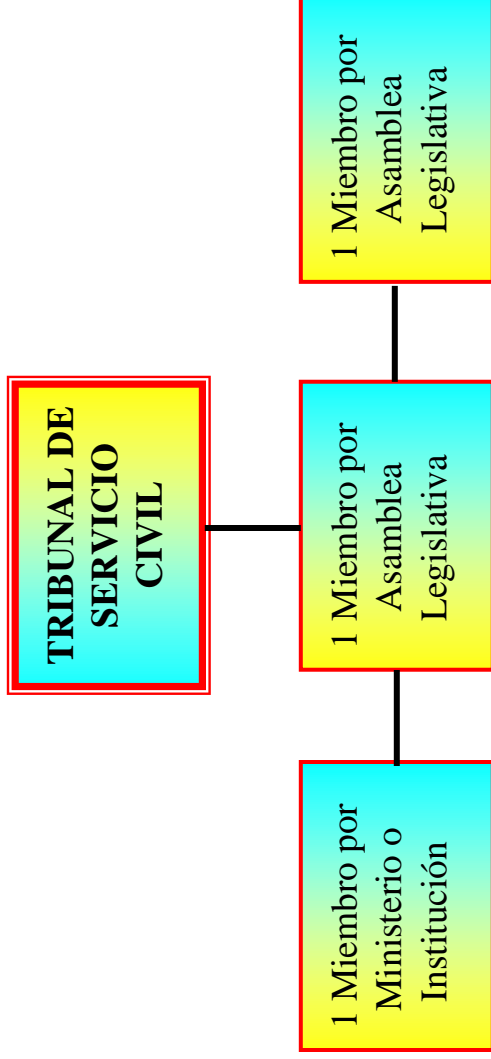
Estas no requieren mayor explicación

ORGANIZACION ACTUAL DEL SERVICIO CIVIL EN EL SALVADOR ORGANISMOS COMPETENTES.

a.



- Miembro Asamblea Legislativa = Presidente Nato del Tribunal
- Trabajo Ordinario del Tribunal = 1 Secretario



FUNCION JURISDICCIONAL

El poder del estado se hace efectivo en cualquiera de las ordenes donde desenvuelve sus actividades en términos generales, la actividad estatal se concentra en tres funciones: Legislación, Justicia y Administración, cuyos respectivos órganos Legislativo, Judicial y Ejecutivo ejercitan partes o secciones del poder del estado, y ejecutan (administran) sus propias funciones especificas que les corresponden por su propia naturaleza. El Legislativo, legisla y administra; el Judicial goza sin perjuicio de realizar actos de naturaleza administrativa como consecuencia de órgano administrador por ejemplo: puede realizar actos “jurisdiccionales” que gozan de ciertas prerrogativas propias de éstos que en su contenido varían con relación a la ley.

De modo que la función administrativa no esta circunscrita a uno solo de los expresados órganos, si por principio constituye la función especifica del ejecutivo, es en cambio realizada también por el legislativo y judicial.

Pero el carácter substancial y distintivos de estas actividades no se modifica, cualquiera que fueren los organismos que la produzca o el procedimiento que se utilice para su producción. Esta función es permanente, sus decisiones constituyen típicos actos administrativos de la que resulta una obra por lo cual es llamada también administración activa.

Aclarando lo anterior nos ubicamos en la función jurisdiccional de la administración pública, que incumbe a organismos que por la naturaleza de sus

atribuciones ejercen esa dualidad de funciones, por que las leyes sustraen a la intervención judicial determinados asuntos que justifican la necesidad de satisfacer en la mejor forma las necesidades de la sociedad.

La organización institucional del Servicio Civil, tiene como organismos competentes para conocer la función jurisdiccional las Comisiones de Servicio Civil, y el Tribunal de Servicio Civil son independientes de los tres órganos del Estado; tienen su propia ley de creación y autonomía administrativa y jurisdiccional, pero como sistema de servicio civil, tiene competencia en la administración pública de los tres órganos del estado. La función jurisdiccional asignadas a las comisiones son los atribuidos en los literales e), f), g), h), del Art. 12 de la ley, y al tribunal de servicio civil se le atribuye en los numerados a), b), c), f), del Art. 13 de la ley, que básicamente se refiere a conocer en primera instancia para las comisiones, y en segunda instancia conoce el tribunal.

D- DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS

El capítulo V de la Ley de Servicio Civil se refiere a los Derechos, Deberes y prohibiciones de los empleados públicos o municipales; en ese acápite no tomamos en cuenta las prohibiciones, y no por que sean menos importantes que los Derechos y Deberes, sino por que no conllevan en su cometido por referencia de la ley la actividad jurisdiccional revestida en los Derechos y Deberes en los cuales la inobservancia de tales derechos y deberes si dá lugar a la función jurisdiccional.

F- DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS

Los derechos reconocidos en esta ley, garantizan el correcto funcionamiento del sistema, en que los servidores públicos se advierten protegidos, evitando señalar normas que impongan o limiten por causas ajenas al servicio público, o condiciones discriminatorias en la permanencia en el empleo.

Por ello se denota de la lectura de los derechos, que la ley de Servicio Civil otorga taxativamente en los 8 literales del Art. 29 que su inclusión en la ley responde exclusivamente en la necesidad de elevar a la categoría de norma jurídica, preceptor que con anterioridad la moral y la ética imponían.

La relación bilateral entre el Estado con sus funcionarios y empleados crea Derechos y Deberes recíprocos, como tales, surge la necesidad de legalizarlos y así dotarlos de la coercibilidad inherente a toda norma jurídica.

Si tenemos el Art. 29, los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera Administrativa, y protegidos por esta ley, gozaran de los derechos siguientes:

- a- De permanencia en el cargo o empleo; en consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados, o rebajado de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley.
- b- De ascenso.
- c- De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados al

cargo o empleo para lo que han sido nombrados; y sólo podrán hacerse los descuentos autorizados por la ley.

- d- De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas.
- e- De sobre sueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el derecho respectivo.
- f- De examinar los libros de registros que lleven las comisiones o tribunal de Servicio Civil, enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer, en su caso, los reclamos pertinentes.
- g- De jubilación ,pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia;
- h- De funerales por cuenta del Estado o del Municipio, en la cuantía que determine el reglamento

De las cuales nos limitamos a exponer que el primer derecho que contiene el citado artículo es el que merece explicar por ser el punto medular del problema investigado; es decir el derecho de permanencia en el cargo o empleo que es sinónimo de “Estabilidad” en el empleo o cargo. Según el diccionario de la lengua de la Real Academia Española, este derecho se circunscribe a permanecer en el empleo o cargo para el que fue nombrado.

La estabilidad libra al servidor público de despidos o destituciones injustificados lo que al contrario significa que le equivaldría tener estabilidad relativa. La diferencia estriba en las posibilidades que tienen los servidores públicos comprendido en la carrera administrativa de poder recurrir en caso de violación de sus derechos, a los organismos competentes establecidos en la ley para exigir coactivamente su cumplimiento.

Tanto es así que para poder separar de su cargo a un funcionario o empleado, es necesario demandarlo en juicio sumario ante la comisión de servicio civil respectiva y solo podrá ser separado de el cuando se le halla probado que a cometido infracción a la ley faltando a los deberes y obligaciones que ella le impone y mediante sentencia ejecutoriada, pronunciada en su contra de destitución o despido, si se violara el procedimiento habrá nulidad en la destitución o despido de conformidad al artículo 61.

G- DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS

La ley de servicio civil establece en el Art. 31 los deberes de los funcionarios y empleados públicos, de los 9 literales “ además, de las que establecen las leyes, decretos, reglamento especiales son obligaciones de los empleados públicos o municipales.

- a- Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda según las leyes y reglamentos respectivos;

b- La Ley de Servicio Civil contempla la infracción de este deber como causa de multa con referencia en el Art. 44, de este mismo marco legal; y las Disposiciones Generales del Presupuesto en el Art. 99 como motivo de descuento del sueldo. Este deber comprende dos obligaciones.

- asistir al trabajo,
- asistir con puntualidad; ambos incumplimientos son sancionados.

c- Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo.

- Celo, según una de las acepciones del diccionario de la Lengua Real Academia Española, “ es el impulso íntimo que promueve las buenas obras”; y se aproxima al sentido de la ley, pero “celo” se traduce: es el extremo cuidado en el cumplimiento de las obligaciones.

“Diligencias: es cuidado y actividad en ejecutar una cosa, la propiedad es la bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez en el obrar”; conjugando los términos de este deber resumimos que el empleado público debe desempeñarse con cuidado al obrar con honradez .

Estos conceptos no son característicos, ni cualidades, ni el perfil de un empleado, para esta ley es un deber que debe cumplir, pues de ser incumplidos, el servidor público se hará acreedor a la sanción de despido (Art. 53, literal “a”)

- d- Guardar la reserva y discreción necesarias de los asuntos de que tenga conocimiento por razón de su cargo o empleo, aún después de haber cesado el desempeño de ellos . El incumplimiento de esta obligación, amerita para el servidor público, la aplicación de dos tipos de sanciones: despido, y si las circunstancias lo ameritan, se le aplica la destitución. Esto en razón de que los servidores públicos, guarden secreto de todos los asuntos referentes al cargo, para el criterio jurisdiccional, el servidor no debe revelar o divulgar aquellos asuntos que pueden causar perjuicio al Estado.

- e- Rechazar dádivas, promesas o recompensas que se les ofrezcan como retribución aún cuando sea a título de pronto despacho. El no observar este deber denota una conducta corrupta del servidor público, opuesto a la conducta proba que debe observar, por esta razón, el legislador quiso sancionarlos con la sanción de máximo grado como es la destitución.

- f- Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus cargos. La gravedad de esta falta disciplinaria la va a dirimir el organismo competente, el primero de estos deberes que es el respeto a los superiores jerárquicos, denota la conducta personal, decorosa del servidor público; el segundo deber se refiere a la obediencia jerárquica, según el criterio jurisdiccional, dará lugar a despido o destitución.

- g- 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 no

cumplir con lo señalado anteriormente, da lugar a la sanción disciplinaria, de la suspensión sin goce de sueldo, Art. 45.

- h- Conducir con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo, y con sus subalternos. Esto nos indica, que los servidores públicos deben observar en sus relaciones interpersonales en el centro de trabajo, la postura correcta, lo que significa que caso contrario se impondrá, la sanción señalada en el Art. 45 de la ley.
- i- Excusarse ó declararse impedido para actuar en los casos determinados por la ley;
- j- Cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada. Las dos ultimas, condiciones de no ser cumplidas, dan origen a la sanción de despido; lo anteriormente relacionado nos indican las sanciones a imponer.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Causales de Despido, y Destitución

El legislador estableció todo el régimen, aplicable a estas dos figuras en un capítulo especial, por la importancia y gravedad de las sanciones; pero implica a su vez, un error de técnica jurídica al referirse a ellas, en dos capítulos distintos; uno destinado al género, y otro a sus especies (Capítulo VII “ Régimen Disciplinario”; Capítulo VIII “ Despido y Destitución”). El despido y la destitución, proceden por faltas graves a las normativas establecidas

expresamente en la ley, aplicables a los servidores públicos, en el desempeño de sus cargos; y el efecto inmediato que acarrea su imposición, pero bajo previa resolución del organismo competente, lo cual implica cesar definitivamente, la relación laboral entre el servidor y el estado.

1- CAUSALES DE DESPIDO

El Art. 53 señala causales, para imponer esta sanción; así tenemos:

- a- Incumplimiento reiterado ó grave de los deberes comprendidos, en las letras a y b, del Art. 31.

- b- Hacerse acreedor a una tercera suspensión en el termino de un año;

- c- Desempeñar empleos de carácter privado, no obstante habersele negado el permiso, a que se refiere la letra “e” del Art. 32.

En el Art. 32, se estipulan las prohibiciones estrictas a los funcionarios y empleados públicos, como desempeñar empleo de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo, empleo público o municipal; ya sea por coincidir las horas de trabajo, u otra circunstancia; cuando no existiese incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la respectiva comisión de servicio civil, antes de aceptar el cargo.

- d- Falta notoria de idoneidad manifestada, en el desempeño del cargo o empleo.

- e- La comprendida en el inciso segundo del Art. 48. A esta causal de despido, se refiere la circunstancia de que si la suspensión, durase más de tres meses dará lugar al despido, si después de este término se pronunciase acto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firme, el funcionario o empleado tendrá derecho hacer tomado en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante, que sea de igual clase al que desempeñaba; todo a juicio de la comisión.

Los deberes comprendidos en las letras “a” y “b” del Art. 31 se refieren:

- 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- Ser condenado en sentencia ejecutoriada, a una pena privativa de libertad, por delito no comprendido en la letra “f” del Art, 54; aunque se conceda la libertad condicional.

2- CAUSALES DE DESTITUCION

Art. 54, son causales de destitución; literal “f” ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito cometido en el ejercicio de sus funciones, o que lleve consigo la pena de destitución; y prevalecerse de su cargo para hacer política eleccionaria, durante los procesos electorales; declararse en huelga ó abandonar el empleo o cargo. Estas causales se caracterizan, en atención a su gravedad, constituyendo infracciones más graves que las correspondientes a las causales de despido; en atención a su efecto mediato, el servidor público destituido para poder reingresar a la carrera administrativa, debe ser rehabilitado por el Tribunal de Servicio Civil, a través de una diligencia sumaria. Las causales de destitución comprenden:

- a- Faltar gravemente a los deberes comprendidos, en los literales “c” hasta la “i” del Art. 31.
- b- Infringir las prohibiciones contenidas en el Art. 32, excepto la contenida en la letra “e”.
- c- Ejecutar actos graves de inmoralidad, en la oficina dentro de su trabajo, o fuera de ella, cuando se encontrare en el 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 las influencias de dichas drogas.

- e- Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipo de 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 lleve consigo la pena de destitución.
- g- Abandono del cargo ó empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos, sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones

PROCEDIMIENTO

El Art. 55 de la Ley de Servicio Civil establece el procedimiento, a seguir para el despido o destitución, este procedimiento es común para imponer ambas sanciones, al servidor público protegido por la Carrera Administrativa.

Previo al análisis de estas reglas adjetivas, debemos recordar aunque parezca trillado, que ningún servidor público puede ser despedido o destituido sino es con autorización, previa resolución definitiva del organismo competente. Lo que supone sino se ha suspendido previamente al servidor que el funcionario o empleado debe permanecer en su cargo o empleo, mientras no se reciba la autorización respectiva y mientras no quede firme el acuerdo de despido o destitución.

Según el literal “a” del artículo en estudio, “ La autoridad o jefe del funcionario o empleado” debe entenderse por el jefe de la unidad, el cual comunicará por escrito a la comisión su decisión de destituirlo o despedirlo. Dicha comisión debe contener esencialmente dos cosas:

a- Las razones legales que tuvieron la decisión” (entendiéndose demanda) dichas razones no son otra cosa que las causales establecidas por la ley e infringidas por el servidor con su acción u omisión; (pueden acumularse varias razones legales.)

b- Los hechos en que las funda, o sea una exposición breve de la infracción o infracciones cometidas, proponiendo además su prueba.

La comisión al recibir esta demanda resuelve sobre la admisión si no reúne los requisitos legales, puede no admitirla.

Según el literal “b” del artículo, debe notificar el demandado la decisión de la autoridad o jefe de sancionarlo, notificación ordena mandar oír por tres días al demandado. Para tutelar el derecho de defensa circunscribiendo a una notificación, lo que debemos entender como emplazamiento aunque no tenga todas sus formalidades y permita así la más pronta administración de justicia, y posibilitando además la ampliación de los trámites en la práctica, a fin de salvaguardar de la mejor manera posible este derecho constitucional. Es por esta razón que las comisiones de servicio civil han regido la notificación ordenada por la ley por las reglas de emplazamiento. Realizada esta diligencia

el demandado tiene tres días contados “ desde la fecha de la notificación”, para que si quisiera exponga los motivos que tenga para oponerse a la pretensión del demandante y proponga las pruebas de descargo que existieren a su favor.

Según el literal “c” si dentro del plazo establecido (de tres días) el demandado no presentare expresamente su conformidad, por que simplemente no contesta la demanda, ó contestándola confiesa los hechos en forma afirmativa, quedará despedido o destituido definitivamente. En cualquiera de estas circunstancias, el despido o la destitución no opera, ipso facto, sino que debe ser declarada siempre por la comisión de servicio civil competente, la cual procederá inmediatamente a su autorización; cuando el demandado manifiesta su conformidad con la sanción solicitada (que supone un reconocimiento implícito de la infracción, por lo tanto sería innecesaria la prueba) o, transcurridos tres días de vencido el plazo en el caso de que no presentare oposición, tiene expedito su derecho de pronunciarse en espera de concedido el principio que establece que “ al impedido por justa causa no le corre término”. En esta última hipótesis, se le concederá un nuevo plazo de tres días a partir de la notificación del auto en que se admite su justificación.

De acuerdo al literal “d” si por el contrario el empleado se opusiera dentro del término señalado, la comisión resolverá abrir a prueba por el termino legal de ocho días (como lo refiere el Art. 72 de esta ley en relación con el Art. 221, Pr. C, y recibirá las que se hayan propuesto por ambas partes, el actor podrá presentar para probar los extremos de su demanda, y el demandado las pruebas de descargo, si ofrece prueba testimonial se admitirá cuatro testigos

como máximo para cada parte y deberá solicitarse por escrito a la comisión día y hora para el examen de testigos, y presentando el cuestionario, la prueba documental puede ser presentada hasta antes de la sentencia. Si la comisión admite el escrito señala y lo notifica. Lo que le confiere facultad inquisitiva a la comisión, concluido el término improrrogable de la prueba la evaluación basándose en la robustez moral como medio establecido para la apreciación de la misma (art. 50 y 59 L.S.C.) y resolverá el conflicto pronunciando sentencia (art. 59 L.S.C.) la que notificará a ambas partes.

RECURSOS

Siguiendo el orden procesal, y habiéndose pronunciado y notificado la sentencia, precluye una etapa del proceso y da inicio a otra nueva por medio del cual la sentencia queda expuesta a la impugnación de las partes, esta posibilidad de objetar las decisiones jurisdiccionales se franquea a las partes mediante el uso de los recursos; para que exista recurso es necesario que haya una resolución judicial que cause agravio.

En materia de servicio civil los recursos son restringidos porque no todas las resoluciones o actos procesales admiten recursos, así como tampoco se dan todas las clases de recursos que tiene el derecho procesal común.

En la ley de Servicio Civil solamente están los recursos de Revisión y de nulidad, los cuales compete resolver al tribunal de Servicio Civil de conformidad al literal "a", del artículo 13 de la ley las únicas resoluciones que admiten

recursos de resolución son las sentencia definitivas de las sanciones que están enumeradas en el Art. 42, tales como la multa suspensión sin goce de sueldo, postergación en el derecho de ascenso, la rebaja de categoría y el despido o destitución. Y cuando el despido o destitución se haya hecho sin causa alguna, o sin observarse el procedimiento respectivo, habrá lugar a pedir la nulidad.

En cuanto al proceso de amparo. Es una forma común de impugnar las resoluciones en que consideramos que se han violado derechos constitucionales que nos pertenece y su trámite lo contiene la ley de procedimientos constitucionales.

1- RECURSOS DE REVISION

- Término para interponerlo.
- Forma de proceder

Art. 56 Ley de Servicio Civil, “La autoridad o jefe y el funcionario o empleado interesados podrán recurrir en revisión del fallo para ante el tribunal de servicio civil. El recurso para ser admisible deberá interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente al de la respectiva notificación. Ante la comisión sentenciadora y en él se expresarán de una sola vez los motivos que se tengan para impugnar la resolución este término es fatal.

Interpuesto el recurso la comisión lo admitirá y remitirá los autos al tribunal de servicio civil en el mismo día y sin otro trámite ni diligencia”.

- Procedimiento del Recurso
- Sentencia del Tribunal

Art. 57 L.S.C.; “El tribunal de servicio civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos y dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo.

La sentencia que dicte se concretizará a confirmar, modificar o revocar el fallo de primera instancia; 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 estos a tomar represalias contra aquellos”.

- Forma de la Sentencia

Art. 59 L.S.C. “Las sentencias de las comisiones y del tribunal de Servicio Civil solamente expresarán en forma concisa el caso controvertido, la relación extractada de las pruebas de la información su apreciación y evaluación y la resolución que corresponda.

Las comisiones y el tribunal podrán resolver con sólo robustez moral de prueba, tal como se indica en el art. 50”.

EFFECTOS

Art. 52 L.S.C. Las destituciones y despidos justificados entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado o Municipio y harán perder al funcionario o empleado los derechos que esta ley les concede, excepto los que hubieren adquirido de conformidad con leyes especiales sobre pensiones, jubilaciones, retiros o montepios.

2. RECURSOS DE NULIDAD

Art. 61 L.S.C. las destituciones 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 tribunal de servicio civil, dándole cuenta de su destitución o despido.

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

Si el tribunal de servicio civil declarase 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 oficina

distinta 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 ; Dentro de tres días contados desde el siguiente a la fecha en que se le notifique si la autoridad o jefe mencionado no cumpliera la sentencia del tribunal de . 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 Art. 299 C.Pn.

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 ordene el pago.

Todo retardo del tribunal del servicio civil en pronunciar la resolución correspondiente en el término establecido en éste artículo, dará derecho al interesado de hacer uso del recurso de queja o retardación de justicia según el art. 1,111 del C.Pr.C., recurso que podrá interponerse ante el presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien procederá como se dispone en el artículo 1112 Pr.C.

Si después de recibida la carta acordada por el tribunal de servicio civil, éste

retardare aún la resolución por más ocho días, quedará incurso en la pena establecida en el artículo 284 ordinal segundo del C.P.

Los jueces de primera instancia, de paz y los Alcaldes Municipales, quedan obligados a efectuar las notificaciones que les someta el tribunal de servicio civil.

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN EL MARCO DEL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA

No se puede negar que existe la necesidad de modernizar el Estado con todo su aparato; y sus respectivas funciones y atribuciones, respondiendo a la necesidad del nuevo milenio, pero de la modernización se tiene una concepción limitada, no es un simple actualizar o agilizar algo que se vuelve inadecuado y mucho menos achicar el tamaño del aparato gubernamental, bajo el criterio empresarial de buscar mayores resultados con menor cantidad de recursos.

En el sector público encontramos esencialmente los tres órganos del Estado, cada uno de ellos tiene su dependencia, además encontramos instituciones descentralizadas como las municipalidades, y entidades autónomas como el ISSS, INPEP, IPSFA, entre otras, y organismos independientes como lo son la Corte de Cuentas de la República, que tienen su propia ley de creación, a esta última especie de organismos, pertenecen los encargados del sistema de servicio civil, el Estado les atribuye mediante las leyes, funciones administrativas y funciones jurisdiccionales, con esta dualidad de funciones estos organismos ejercen su función pública.

El Sistema de Servicio Civil, cualquiera que fuere la ley que lo regule, llámese ésta, Ley de Servicio Civil, Ley de la Función Pública u otra, no puede trascender a la ley primaria en sus disposiciones, empezando por los derechos

y garantías fundamentales de la persona, como lo son: el derecho al trabajo y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Además del que consagra el derecho a la defensa, pero lo esencial en este problema es la estabilidad laboral del servidor público, y ese lo contiene el artículo 219 inciso 2º, mencionado en el Marco Jurídico del presente

documento. Tomando de referencia esas disposiciones constitucionales, estudiamos el proyecto de ley de la función pública que ha sido obtenido pero solo atiende a las estipulaciones que afectan el derecho de estabilidad de los servidores públicos cotejándolos con los principios doctrinarios del derecho laboral y administrativo.

Como punto de partida de ese proyecto de ley, tenemos que su objetivo es implementar en el gobierno un sistema flexible de administración del recurso humano, que contribuya al desarrollo de El Salvador, incrementando la eficiencia en la prestación de los servicios públicos a través de la generación de una nueva cultura en el servidor público esto último considerado como indiscutible.

La estructura clave de la administración pública la encontramos en el artículo 4 SARH, conformada por la Secretaría de la Función Pública a la que se le atribuyen funciones únicamente administrativas, y bajo la autoridad del Ministerio de Hacienda (artículos del 5 al 7 SARH); el consejo de la Función Pública, conformado por cinco miembros titulares e igual número de suplentes (

artículos del 9 al 13 SARH)); organismos donde los usuarios estarán representados por designado de las principales gremiales del sector empresarial privado (artículo 9 literal a SARH), y las unidades de Recursos Humanos institucionales. En este modelo, la estructura de poder y decisión respecto a las políticas pertinentes al recurso humano del Estado, estaría bajo el criterio del Ministerio de Hacienda.

Así se estipula en los artículos que a continuación se mencionan:

Art. 9 SARH, Crease el Consejo de la Función Pública, con el objeto de conocer y resolver en segunda instancia, los conflictos surgidos con la aplicación de la presente ley, el cual está integrado de la siguiente manera:

- a- Un miembro propietario y un suplente en representación del Organismo Ejecutivo.
- b- Un miembro propietario y un suplente en representación del Organismo Judicial.
- c- Un miembro propietario y un suplente en representación del Organismo Legislativo.
- d- Un miembro propietario y un suplente en representación de los Servidores Públicos.
- e- Un miembro propietario y un suplente en representación de los usuarios designado por las principales gremiales del Sector Empresarial.

Unidades de Recursos Humanos Institucionales

Art. 14 las unidades de Recursos Humanos Institucionales, serán responsables de la administración de Recursos Humanos de las instituciones.

Dependerán directamente de la autoridad máxima de la institución correspondiente y la organización de estas unidades dependerán del tamaño de la institución y con base en los lineamientos que se dicten al reglamento respectivo.

La función jurisdiccional, la encontramos en las designaciones del art. 10 SARH, considerada como un elemento importante del sistema.

Son atribuciones del Consejo de la Función Pública:

- a- Conocer y resolver en segunda instancia, las apelaciones interpuestas contra las resoluciones de suspensiones y destituciones de los servidores públicos.
- b- Habilitar en el ejercicio de sus funciones, a los servidores públicos, que habiendo sido procesados por delitos dolosos, hubieren sido exonerados o hayan cumplido su sanción de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.
- c- Cumplir lo establecido en la presente ley y el reglamento respectivo.

Art. 15, las unidades de Recursos Humanos Institucionales tendrán las atribuciones siguientes:

Literal “ f ” Conocer y resolver los recursos de reconsideración de todos los casos de sanciones establecidas en la presente ley y el reglamento respectivo.

El Sistema de Administración de Recursos Humanos SARH, Arts. del 16 al 51, es el centro de la ley, y se desarrolla en cuatro elementos:

- a- La carrera administrativa (Arts. del 17 al 48 SARH).
- b- Administración de estructuras organizativas (Art. 49).
- c- Subsistemas de Administración de Recursos Humanos (Art. 50).
- d- Administración de la Cultura Organizacional (Art. 51).

En este apartado, se desarrolla el perfil de un sistema administrativo cerrado, haciendo énfasis en la necesidad de una información diferenciada imponiendo a los funcionarios un cúmulo riguroso de deberes y prohibiciones, con los que se busca perfilar el nivel de responsabilidades públicas que estos tienen.

Para el caso de la ley SARH, reconoce 7 derechos de los servidores públicos, apuntando en contrapeso 13 deberes, más, aquellos que le agregue el reglamento (Art. 53 SARH); 13 prohibiciones, más la que agregue el reglamento; (Art. 54 SARH), se apuntan 10 causales de destitución (Art. 74 SARH), que dan lugar a la función jurisdiccional en contra del servidor público.

El primer elemento: la carrera administrativa tiene como uno de sus componentes el Art. 47, en separación de la carrera administrativa la cual se

produce por la siguientes causas:

- a- Renuncia aceptada.
- b- Reestructuración institucional.
- c- Anulación del nombramiento.
- d- Destitución por causa justificada.
- e- Abandono del cargo.
- f- Jubilación por antigüedad o por edad avanzada del personal de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- g- Invalidez absoluta por lesión o enfermedad física o mental.
- h- Muerte del servidor público.

De estas causas que señala este artículo para que se produzca la separación de un servidor público de la Carrera Administrativa, es decir, que pierda su empleo, analizamos la concerniente al literal “b” relacionada con la reestructuración institucional. Esta es la idea más fácil de flexibilizar el sector laboral que hacen carrera administrativa, virtualmente implica, que un jefe de unidad, pueda justificar con cualquier excusa la reestructuración institucional en que se desempeña para despedir al personal que quiera.

Reestructuración Institucional

Art. 55 La administración pública estará sujeta a reestructuración con el fin de que se cumpla con el objetivo de prestar un servicio eficiente y con profesionalismo, para tal efecto el reglamento respectivo contendrá las normas y procedimientos a seguir para el logro de una adecuada reestructuración

institucional.

Art. 56 Si como consecuencia de una reestructuración institucional, se hiciere necesaria la supresión de plazas, esta será efectuada de acuerdo a un programa preestablecido que será sometido a la aprobación del Presidente de la República y posteriormente a consideración de la Asamblea Legislativa.

En lo referente a derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, se encuentran claramente establecidos en el Título IV, de la misma ley el capítulo I, relaciona los derechos y deberes; además de los inherentes al cargo respectivo según el reglamento correspondiente.

En el Art. 52, se estipulan todos los derechos a los que tienen los servidores públicos, como son los siguientes:

- a- Trabajar en un ambiente seguro, higiénico y adecuado a sus labores.
- b- Optar a licencias sin goce de sueldos, de acuerdo a lo prescrito en la presente ley y reglamento respectivo.
- c- Tomar las vacaciones anuales remuneradas, que legalmente le correspondan.
- d- Ser indemnizado cuando se dé una reestructuración institucional.
- e- Pago de viáticos y horas extras.
- f- Pensión y retiro.

Así mismo el servidor público tendrá derecho a estabilidad en su cargo, siempre y cuando desempeñen éste con eficiencia, honestidad, lealtad, y disciplina.

Todo sin perjuicio a lo establecido en el Art. 41 de esta ley (es decir, que la estabilidad laboral estará condicionada a la capacitación y desarrollo al que se refiere el Art. 41).

Art. 53 sin perjuicio de lo que establezcan otras leyes, decretos o reglamentos, los servidores públicos tienen los siguientes deberes

- a- Desempeñar con honestidad, y con profesionalismo, las funciones de su cargo.
- b- Mantener permanente en su relaciones con el público toda la consideración cortesía y amabilidad debida
- c- Atender y resolver los asuntos de su competencia dentro de las plazas establecidas en esta ley y los reglamentos respectivos.
- d- Cumplir y hacer cumplir las normas éticas y conducta del servidor público como principios fundamentales de orientación para el desempeño de sus funciones.
- e- Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca en razón del desempeño de sus funciones.
- f- Obedecer y respetar a los superiores jerárquicos .
- g- Asistir puntualmente a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda de acuerdo a la ley y sus reglamentos.
- h- Cuidar con diligencia los bienes, valores, equipo y materiales del Estado, principalmente los que estén bajo su responsabilidad.
- i- Evaluar a los subalternos con objetividad y con respeto a los derechos y

principios establecidos en esta ley y sus reglamentos.

- j- Evitar los privilegios y discriminaciones por motivo de afiliación política, religiosa, raza, condición social y parentesco.
- k- Asistir con autorización de su jefe inmediato a cursos de capacitación con la periodicidad y características que se establezcan.
- l- Aceptar los traslados a un cargo de un mismo nivel o rango, cuando fuere conveniente a la administración pública.
- m- Rechazar cualquier clase de proposición de soborno.

En el capítulo II, del título IV señala las prohibiciones las cuales al ser infringidas por el servidor público, dan lugar a la función jurisdiccional, al igual que los deberes; obligaciones y prohibiciones las cuales menciona 13:

Se prohíbe a los servidores públicos (Art. 54)

- a- imponer sanciones a los subalternos, que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan.
- b- Solicitar de otros servidores públicos declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con política partidista.
- c- Realizar gestiones administrativas a terceros, sobre asuntos que se tramiten en las oficinas en donde trabajen.
- d- Tener vinculaciones con personas naturales o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración pública o que fueren proveedores o contratistas de ellas.

- e- Recibir directa o indirectamente beneficios, originados en concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración pública.
- f- Aceptar dádivas, obsequios, obtener ventajas o beneficios de cualquier índole o con motivo del desempeño de sus funciones.
- g- Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- h- Practicar descuentos ó retenciones sin la autorización legal respectiva.
- i- Sustraer y/o divulgar información confidencial, así como alterar, dañar o efectuar actos de sabotaje en información contenida en sistema de informática.
- j- Incurrir en acoso sexual o de cualquier otra naturaleza.
- k- Realizar o participar en huelgas, así como la suspensión de labores.
- l- Introducir o portar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo.
- m- Realizar actos que estén prohibidos legalmente y según se establezca en reglamento respectivo.

En los casos comprendidos en el literal “l”, de este artículo, las personas involucradas en estas faltas quedarán sujetas a la sanción disciplinaria correspondiente sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar. El régimen disciplinario, se encuentra contenido en el capítulo II, donde menciona todas las faltas disciplinarias y sanciones, dentro de las cuales tenemos: Cuando un servidor público comete cualquier violación a los deberes, obligaciones y prohibiciones prevista en la presente ley, y de acuerdo a la gravedad de la falta disciplinaria, podrá ser objeto de las siguientes sanciones:

- a- Amonestación verbal.
- b- Amonestación escrita.
- c- Suspensión sin goce de sueldo hasta un mes.
- d- Destitución

Art. 73 El tipo de infracción puede ser literal “c”; infracciones muy graves son los que dan lugar a la destitución y deberán ser impuestas por el ministro o funcionario de jerarquía equivalente, o delegada al funcionario por él designado. El Art. 74 de este proyecto de ley, contiene diez causales específicas de destitución de los servidores públicos, con esta, suman un total de treinta y seis causas con la que se pierde el derecho a la estabilidad laboral, con las obligaciones y las prohibiciones de los empleados públicos; además que los que agreguen los respectivos reglamentos y la reestructuración institucional.

Art. 74 Sin perjuicio de lo establecido en el reglamento respectivo, serán causales de destitución de un servidor público, las siguientes:

- a- Obtener dos evaluaciones deficientes continuas o tres no sucesivas en el periodo de un año.
- b- Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas de cualquier clase en el lugar de trabajo o presentarse al desempeño de sus funciones en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias narcóticas o estupefacientes.
- c- No guardar rigurosa reserva de la información o documentación que conozca por razones del desempeño de sus funciones y que no estén designadas al conocimiento público.
- d- Apropiarse de materiales, maquinaria, equipo o valores propiedad del

Estado.

- e- Pronunciar amenazas que atente contra la vida, la salud y la seguridad de sus superiores, compañeros de trabajo y de los usuarios.
- f- Ser condenado en sentencia ejecutoriada, por delitos dolosos cometido en el ejercicio de sus funciones, o ser condenado en sentencia y ejecutoriado a una pena privativa de la libertad por cualquier delito.
- g- Manejar fraudulentamente e inescrupulosamente, fondo o bienes del Estado, para provecho propio o de terceras personas.
- h- Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo.
- i- Aceptar sobornos o dádivas por sus servicios.
- j- Ser reincidente en el incumplimiento de los deberes, en la violación de los derechos o de las prohibiciones contempladas en la ley.

El procedimiento disciplinario para imponer esas sanciones, estará contemplado en el reglamento respectivo (Art. 78 SARH). El servidor público cuenta con plazo de ocho días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación del acuerdo de destitución o suspensión, para hacer uso de los recursos establecidos en la ley. En cuanto a los recursos, tenemos que el servidor público, podrá acatar su situación de conformidad con el capítulo (IV SARH), según las siguientes estipulaciones:

Art. 79 De las sanciones a que esta ley se refiere, el servidor público podrá interponer recurso de reconsideración o recurso de apelación, de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes:

Art. 80 Inciso II. El recurso de apelación deberá interponerse ante el Consejo de la Función Pública, para las resoluciones definitivas.

Art. 82 Admitido el recurso por la autoridad correspondiente, ésta lo trasladará dentro de los cinco días siguientes, a la instancia respectiva, quien deberá realizar una investigación sumaria de los hechos que comprenden la apertura a prueba por el plazo de ocho días hábiles, a fin de que el interesado pueda presentar aquellos que consideren necesarios para ejercer su derecho de defensa. El Consejo de la Función Pública (en los casos de destitución), deberá resolver los casos sometidos a su competencia, dentro del plazo treinta días hábiles de recibido el recurso interpuesto.

Art. 83 Contra la resolución del Consejo de la Función Pública, no se admitirá recurso alguno.

De esas anotaciones, hay que hacer notar unos de los aspectos mas importantes de este sistema, que es la función jurisdiccional de este proyecto de ley lo articule inadecuadamente para el caso, de acuerdo al Art. 78, del procedimiento disciplinario aplicable para la imposición de las sanciones incluyendo la destitución, no lo contiene la ley, un aspecto de importancia capital se remite al reglamento respectivo, y que a sabiendas que la jurisdicción se cumple mediante un adecuado proceso, el proceso es una relación jurídica continua.

La jurisdicción técnica del acto jurisdiccional, no es solamente un problema de doctrina, es un problema de seguridad individual y de tutela de los derechos

humanos. La función jurisdiccional le es atribuible al Consejo de la Función Pública y a las unidades de recursos humanos institucionales estas ultimas tienen la facultad de actuar en el proceso como juez y parte, para el caso, el Art. 77 da lugar u un arreglo conciliatorio con el jefe, de igual manera, el recurso de reconsideración en su literal “f” Arts. 15 y 80, con esto se pone de manifiesto, la violación al debido proceso y que consecuentemente los recursos de reconsideración y apelación, surtirán muy pocos efectos favorables a los intereses del servidor público.

Lo estipulado en el Art. 83 de las resoluciones del Consejo de la Función Pública en resolución del recurso de apelación, no admiten recurso alguno, puede ser entendido por el servidor público, como que lo dispuesto en esta instancia es “cosa juzgada”, cuando en realidad se puede recurrir a la Corte Suprema de Justicia, a la Sala de lo Contencioso Administrativo o de lo Constitucional, a pedir de que dilucide un conflicto de intereses que se dé, como consecuencia de la aplicación de la ley.

CAPITULO IV

MARCO COMPARATIVO

ANALISIS COMPARATIVO DEL DERECHO DE ESTABILIDAD EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL, Y EL PROYECTO DE LA LEY DE LA FUNCION PUBLICA

1- Ley de Servicio Civil- Alcance y Limitaciones

Los empleados públicos comprendidos en la Carrera Administrativa, gozan de estabilidad o permanencia en sus cargos por las razones siguientes:

- a- Por estar reconocido como derecho expresamente en la ley .

- b- El despido o destitución sólo podrán ser impuestas por faltas graves a los derechos o deberes, no así de las prohibiciones, y por los organismos competentes.

- c- Las Comisiones de Servicio Civil establecidas en las instituciones y el Tribunal de Servicio Civil, ejercen su función jurisdiccional de acuerdo a las atribuciones que le otorga la ley, las comisiones conocen de los procesos en primera instancias, y el tribunal conoce de los recursos o revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las comisiones y solo podrán imponer las sanciones de despido o destitución mediante el procedimiento respectivo .

- d- El procedimiento establecido para imponer las sanciones disciplinarias de despido o destitución, está claramente definido en la misma ley sin hacer remisión a ningún reglamento, su procedimiento es el de un juicio sumario en que las partes tienen igual oportunidad de ofrecer pruebas en base a la cual se emite la respectiva sentencia el juzgador es independiente del actor y demandado; de no cumplirse el procedimiento todo despido o destitución es nula mediante la impugnación.

- e- el recurso de nulidad y recurso de revisión, son admisibles de las sentencias que resuelven sobre el despido o la destitución de los servidores públicos, y el servidor dispone de un plazo de tres meses para recurrir en segunda instancia si se declara la nulidad, en la misma resolución se ordenará que al recurrente se le coloque en su cargo o en otro de igual categoría y clase.

Alcances

En el Art. N° 2 de la Ley, quedan sujetas a las disposiciones de la misma ley, con las excepciones y los funcionarios de los funcionarios y empleados de la función pública, de la municipalidad, y de los organismos descentralizados, y de los que no gozan de autonomía económica.

Limitaciones

El Art. 2 en su inciso 2 menciona, que los miembros del magisterio remunerados por el Estado o por el Municipio, los funcionarios y empleados del Servicio Exterior, los de Telecomunicaciones y de las fundaciones e instituciones descentralizadas que gozan de autonomía económica o

administrativa, que por la naturaleza de las funciones que realiza, se regirán por leyes especiales sobre la materia que se dictarán al respecto; además se tiene:

- Marco legal desactualizado
- Crecimiento desordenado de las instituciones
- Dispersiones salariales
- La Carrera Administrativa no ha sido implementada como lo manda la ley
- Los programas de capacitación en su mayoría no responden a prioridades, ni necesidades reales
- Unidades de Recursos Humanos con nivel jerárquico inadecuado y orientados a trámites de documentos
- Baja autoestima del empleado público

2- Proyecto de Ley de la Función pública

Los empleados públicos comprendidos en la carrera administrativa no gozarían del derecho de estabilidad o permanencia en sus cargos, por las razones siguientes:

- a- la reestructuración institucional no es ninguna sanción disciplinaria, solo es una causa de separación de la carrera administrativa, con la sola condición de que el jefe de Unidad de Recursos Humanos respectiva, justifique que el objetivo de la reestructuración institucional, figura que permite la indemnización de ley al trabajador y la terminación de su relación laboral con

el Estado, el Consejo de la Función Pública es el otro ente responsable de la función pública jurisdiccional que conoce en segunda instancia el recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las unidades de Recursos Humanos.

El procedimiento disciplinario de destitución no lo contiene la ley, sino que lo establecerá el reglamento respectivo para la supresión de plazas por reestructuración institucional, no se sigue ningún proceso jurisdiccional es solo un acto administrativo, sin oportunidad de defensa.

En el proceso de destitución el actor es el servidor público, el demandado es el jefe de la Unidad de Recursos Humanos que impuso la destitución o sea el juzgador.

- b- La destitución es la sanción impuesta en el régimen disciplinario con faltas a los deberes, derechos y agregar las prohibiciones, sin perjuicio de lo que agreguen los reglamentos. Además agrega diez causales específicas de destitución.
- c- Está reconocido como derecho en la ley, pero esta condicionado por el desempeño de su cargo con eficiencia, honestidad, lealtad y disciplina, capacitación y desarrollo, la calidad, la eficiencia el servicio, reconocimiento y profesionalismo.
- d- El recurso de reconsideración deberá interponerse dentro del plazo de ocho

días hábiles, contados al día siguiente de la notificación de destitución que impone el jefe de unidad; para ante el mismo y que conozca el recurso. El recurso de apelación deberá interponerse ante el Consejo de la Función Pública, para las resoluciones definitivas que pronuncia el jefe de la unidad.

ALCANCES Art. 2

Ambito de la aplicación de la ley, comprende a los servidores públicos que presten sus servicios en los órganos del gobierno y sus entes descentralizados, las regulaciones de esta ley, se aplican a todas las entidades oficiales que consten los cargos al fondo general de la nación y fondos especiales.

CAPITULO V

ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

En base a la encuesta realizada en diferentes dependencias del Estado entre las que se pueden mencionar: Alcaldía Municipal de San salvador, Ministerio de Salud Pública, Corte Suprema de Justicia, que sirvieron de muestra para el tema investigado tratando cubrir en el cuestionario efectuado, el alcance de los objetivos y metas propuestas, lo cual en términos específicos podemos citar que recabamos datos en cuanto a:

- La visión de estabilidad laboral que el servidor público posee en su cargo
- El conocimiento de su marco jurídico, que interviene en su estabilidad
- El conocimiento de los cambios dentro de la esfera laboral en la que actúan
- Opiniones en cuanto a su ingreso y permanencia en el trabajo que realiza

Y aunque se sabe que una muestra tiene margen de error, sirven para apreciaciones generales por tanto los resultados obtenidos son los siguientes:

Los cambios contemplados en la propuesta de Ley de la Función Pública presente, se consideran un cambio de estabilidad, debido a que el servidor público como se manifestó anteriormente, en la actualidad goza de una estabilidad absoluta, la cual se convierte en relativa con los cambios e innovaciones de la propuesta.

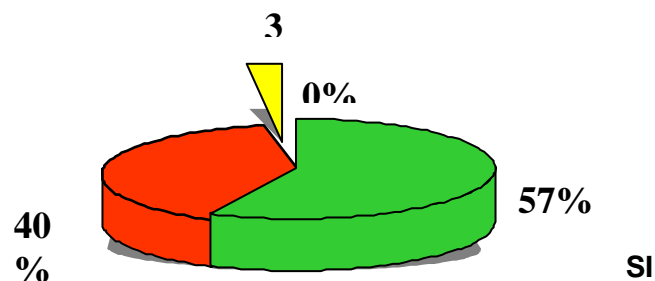
Pregunta Nº 1

¿Considera que goza de estabilidad laboral con la actual regulación de la ley de Servicio Civil?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	20	57
No	14	40
Nulo	0	0
Abstenciones	1	3
	35	100

De los entrevistados el 57% opina que goza de estabilidad laboral con la actual legislación, aunque un 40%, que se convierte en un grupo significativo opina lo contrario; lo que significa que la población percibe un grado de inseguridad laboral bastante alto, tomando en cuenta además que el 3% prefirieron no emitir su opinión al respecto.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}



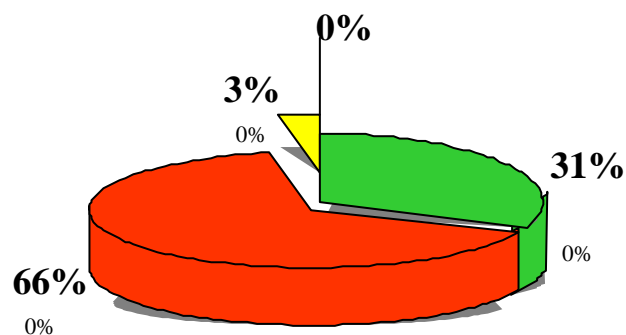
Pregunta N° 2

¿Conoce las reformas que se han propuesto a la Ley de Servicio Civil?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	11	31
No	23	66
Nulo	1	3
Abstenciones	0	0
	35	100

Según lo muestra el cuadro anterior, las reformas propuestas para la Ley del Servicio Civil aún son desconocidas para la población ya que solamente el 31%, menciona que si las conoce, mientras que un alto porcentaje, equivalente al 66% menciona que las desconoce.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}



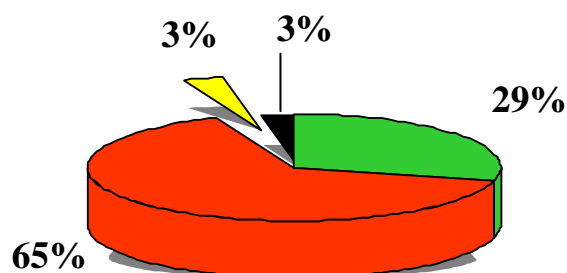
Pregunta Nº 3

¿Conoce usted el proyecto de la Ley de la Función Pública

Parámetro	Frecuencia	%
Si	10	29
No	23	65
Nulo	1	3
Abstenciones	1	3
	35	100

Solamente un 29% indica que tiene conocimiento sobre la Ley propuesta para la Función Pública, mientras que la gran mayoría equivalente al 65%, menciona que desconoce dicho proyecto, hay que hacer notar que el 3%, se reserva el derecho de contestar y otro 3%, prefirió anular su respuesta; lo que puede interpretarse como poca divulgación que se realiza a los diferentes proyectos de ley, aunque estos sean para el beneficio propio.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}
- Nulo {Negro}



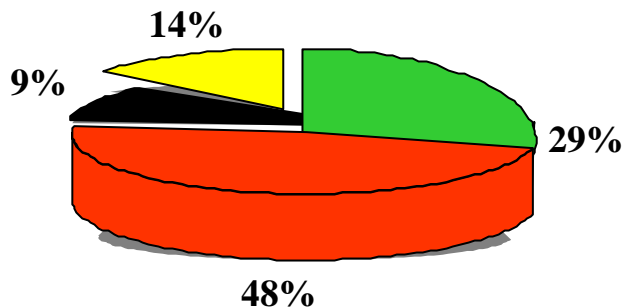
Pregunta Nº 4

¿Apoya usted las reformas a la Ley del Servicio Civil?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	10	29
No	17	48
Nulo	3	9
Abstenciones	5	14
	35	100

En el cuadro anterior se puede notar que el empleado público, en una representación del 48%, no apoyaría las reformas contempladas en el proyecto de ley, mientras que un 29%, menciona que si las apoya, por otra parte se puede observar que existen un grupo elevado de entrevistados, equivalente al 14% prefiere no opinar y un 9%, anulo su respuesta.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}
- Nulo {Negro}



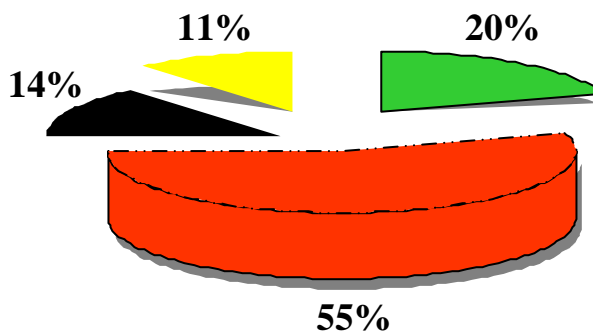
Pregunta Nº 5

¿Considera usted que es adecuado a su ámbito laboral, el proyecto de Ley de la Función Pública

Parámetro	Frecuencia	%
Si	7	20
No	19	55
Nulo	5	14
Abstenciones	4	11
	35	100

El cuadro anterior demuestra que un alto grado de la población equivalente al 55%, menciona que el proyecto de ley es inadecuado, mientras que solamente el 20%, estima que si lo es. Un 14%, anulo su respuesta a la pregunta formulada y un equivalente al 11%, prefirió no opinar al respecto.

- Si {Verde}
- No {rojo}
- Abstención {Amarillo}
- Nulo {Negro}



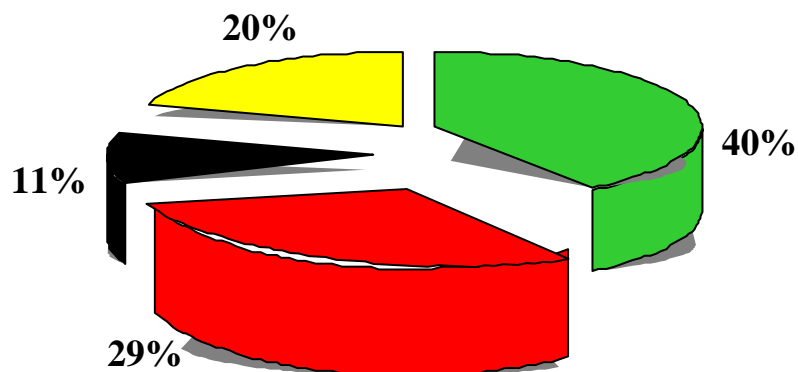
Pregunta Nº 6

¿Considera que el proyecto de ley de la Función Pública violenta la constitución de la república?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	14	40
No	10	29
Nulo	4	11
Abstenciones	7	20
	35	100

El resultado nos refleja que un 40%, opina que si se violenta nuestra carta magna, mientras que un 29% opina lo contrario, hay que hacer notar el alto grado de abstenciones que llegaron a formularse, equivalentes al 20%, además de un alto grado de emisión de respuestas nulas, las cuales sumaron un 11%

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}
- Nulo {Negro}



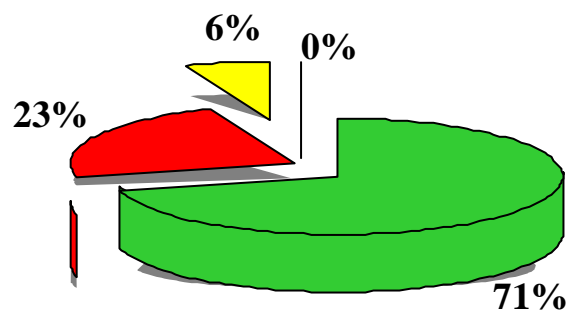
Pregunta N° 7

¿Sabe en que consiste la Modernización del estado?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	25	71
No	8	23
Nulo	2	6
Abstenciones	0	0
	35	100

El 71% de los entrevistados conocen sobre la modernización del Estado, mientras que un 23% menciona que no, y el 6% anula su respuesta, lo que demuestra que la población tiene conocimiento empírico sobre este tema.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención {Amarillo}
- Nulo {Negro}



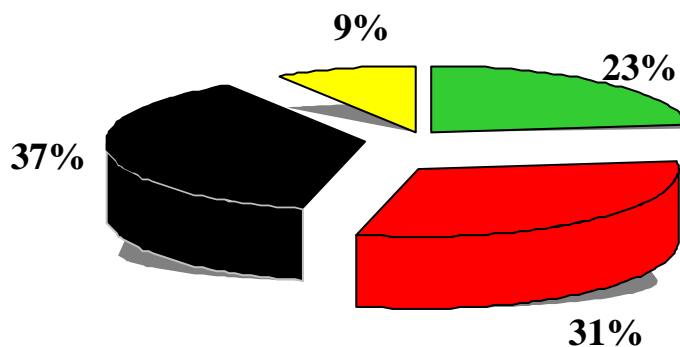
Pregunta Nº 8

¿Qué opina sobre su estabilidad laboral?

Parámetro	Frecuencia	%
Si	8	23
No	11	31
Nulo	13	37
Abstenciones	3	9
	35	100

El parámetro Nulo arrojó un 37%, de las respuestas obtenidas mediante la encuesta, lo que hace suponer que no desean opinar sobre este aspecto, mientras que un 31%, menciona que no posee estabilidad laboral, y un 23%, menciona que si, además de lo anterior un 9%, se abstuvo a responder, esto indica o demuestra que la población desconoce sobre sus derechos que a estabilidad laboral se refieren.

- Si {Verde}
- No {Rojo}
- Abstención { AMARILLO }
- Nulo {Nulo}



CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación de campo y documental en relación al tema: “la estabilidad laboral de los empleados públicos en el marco de la Ley de Servicio Civil y la posible aplicación de la función pública”, el grupo investigador concluyo, que la Ley de Servicio Civil es un derecho positivo de aplicación y conocimiento escaso entre la población sujeta a ella; analizando el porqué de su poco o escaso conocimiento, se estableció que:

- En nuestro país, el ingreso a la carrera administrativa no respeta o sigue el modelo planteado en la Ley de Servicio Civil, sino que se hace mediante la vía política y en trafico de influencias; nunca respetando el marco de ley pero sin embargo, después de su ingreso por la vía que fuese de los antes citados su estabilidad laboral se respeta y se enmarca al sistema jurídico establecido.
- La población sujeta a la ley, desconoce hasta en un 66% las Reformas de Ley del Servicio Civil, y el 65% desconoce el proyecto de la Ley de la Función Pública, pero a pesar de ello, opinan ambiguamente sobre su estabilidad laboral, lo que puede llevarnos a pensar que no hay interés en conocer su marco jurídico laboral, pues no lo han investigado; por lo que se considera que existe cierto temor al comentar, por el hecho de pensar que se realiza este tipo de estudio bajo intereses de sus jefes inmediatos superiores, o simplemente porque nunca han visto la necesidad de conocer

su marco jurídico legal que conlleva su empleo.

- El escaso presupuesto emanado del Ministerio de Hacienda con que cuenta el Tribunal de Servicio Civil, solo cubre salario de personal y no da lugar a una divulgación efectiva de la ley; sin perder en vista que muchas efervescencias laborales como las huelgas, paros, exigencias, inconformidades, se podrían evitar si hubiera una apropiada divulgación de su marco legal, ya que todos podrían opinar a cerca de su marco jurídico, además de conocer los pasos a seguir dentro de los procesos establecidos en el Estado de Derecho ya que el empleado público al no ingresar a la carrera administrativa mediante el debido proceso, se le permite ignorar y se le imposibilita conocer su marco normativo legal, y de esa manera, se le manifiesta indirectamente que la ley es inaplicable, y la realidad social económico- jurídica e intencional del interesado al ingresar a la carrera administrativa, varían de lo que la ley persigue, y van desde la diferencia de horarios y de salarios entre el sector público y privado, hasta la comodidad que se pueden desarrollar dentro de su empleo estatal, sin una previa documentación jurídica, pese a que la ley tiene más de 30 años de ser aplicada.
- La falta de reglamento de la Ley de Servio Civil, y pide la aplicación normal de la ley; debido a que su existencia cerraría las puertas de ingreso a la carrera administrativa por la vía política, que es la única o mas frecuente en nuestra realidad nacional, e implicaría incorporar empleados públicos con las características que establece el Art. 18 de la Ley de Servicio Civil, el cual describe el perfil del sujeto que debe ingresar a la administración pública: el

empleado público debe de tener habilidades y destrezas para el desempeño de sus funciones, robustecidas de cualidades mentales. El Art. 25 por su parte hace referencia al reglamento que daría el procedimiento a la ley, y su inexistencia justifica legalmente todo vicio o vacío que se ejecute, dando lugar al desconocimiento del cual se ha estado hablando. A pesar de que la Ley de Servicio Civil viene desde la época de los 60`, los porcentajes de des conocimiento son altos, igual situación sucede con el proyecto de Ley de la Función Pública; sin embargo hay un marcado rechazo y fundamentado en lo que se dice y oye, y no en lo leído e investigado como también por la desconfianza a los gobernantes por parte del empleado, lo que da lugar a la típica polarización para la aprobación de leyes o reformas, y donde no se pierde el tradicional esquema que cada quien hala para donde le conviene y haber quien habla más, perdiendo la mística del Marco Jurídico y estado de derecho en que El Salvador pretende estar viviendo, y se toma la ley como un instrumento de azote opresivo y no como control social general.

La forma en que se reparten las dependencias de gobierno, Ministerio Público y Políticos, hace pensar que la tradición continua pese a manifestar cosa diferente con la iniciativa o proyecto de ley de la Función Pública, lo cual da lugar a la desconfianza manifiesta entre los servidores públicos, los cuales establecen que con su aprobación se generaría inestabilidad laboral para ellos con la imagen de mejorar los servicios públicos.

No se puede hablar de una ley caducada o inapropiada a la actual realidad

por no haber sido aplicada en su totalidad; lo único que se puede hacer es evaluarla y mencionar vacíos como el citado, la falta de reglamento y limitaciones, como la falta de una constante actualización del servicio público a la vanguardia de la ciencia y la tecnología, para un mejor desempeño de sus funciones, lo cual se lograría no solo con la derogatoria de la ley, sino únicamente con reformas a la Ley de Servicio Civil con la aprobación de su reglamento, el cual debe regular un debido proceso evolutivo de la aplicación de la referida ley y del empleado público, para el mejor servicio del pueblo que es de donde se percibe el ingreso económico, y a quien se debe de dar una productividad de las funciones del Estado.

La estabilidad del servidor público es absoluta en el Marco de la Ley de Servicio Civil, lo cual es comprobado en la mayoría de personas que hacen y han hecho carrera administrativa, pese a no respetar el ingreso o el egreso de ellas, si se respeta el ascenso, promociones de puestos y otros, lo cual permite comprobar la efectividad de la estabilidad laboral del servidor público con las jubilaciones, renunciaciones y los despidos poco usuales en sector público. En cuanto al proyecto de Ley de la Función Pública la estabilidad se vuelve relativa y frágil, pues las condiciones no son solamente dependientes del trabajador, sino que de un ente externo, ya que serán evaluados por el funcionario encargado de la unidad subjetivamente y no ante un tribunal calificado que manifieste una efectiva objetividad en sus fallas; así como la regla sujeta a la teoría de la modernización que se profesa en el Art.59 del proyecto de ley, pues de conformidad a una reestructuración modernizadora del Estado a través del jefe de unidad,

puede declarar una plaza innecesaria, subutilizada o caducada, lo cual al trabajador a lo único que le dará derecho, es a una indemnización y no a una reubicación de su trabajo.

El proyecto de Ley de la Función Pública, convierte a los funcionarios en juez y parte dentro de las controversias laborales que se establezcan, convirtiendo los procesos de despido en trámites administrativos sin control jurisdiccional que violenta el derecho de defensa que emana la carta magna.

RECOMENDACIONES

Después de investigar dentro del campo operativo y documentado en relación al tema, el grupo recomienda:

- 1- Una concientización a la realidad socio-jurídica del país, la cual a pesar de la dialéctica, el llamado a la flexibilidad y constante renovación, nunca es innecesario, por lo tanto, si lo que se pretende es mejorar los servicios al público, no se debe de poner en juego la estabilidad laboral del empleado el cual, por mecanismo de autodefensa, reacciona con huelgas, protestas y otros, sino mas bien, el estado lo que debe de hacer, es culturizar a la necesidad de mejora de servicios, lo cual se logra con acciones como capacitaciones y perfeccionamiento del perfil que se reclama del funcionario, acompañado de constantes evaluaciones e incentivos de ascensos y promociones apolíticas.
- 2- Creemos que los fallos vienen desde la forma de ingreso a la carrera administrativa, que no busca un perfil deseado del servidor público mucho menos de funcionario, sino solo se identifica al calor de la bandera política, y ese vicio que inicia el cáncer del sistema administrativo es suscitado, sembrado y abonado por los representantes políticos, y lamentablemente cosechados por el pueblo quien se queja diariamente por la mala prestación de servicio; la búsqueda del perfil idóneo de un servidor público, debe operacionalizarse según la ley del servicio civil, con la aprobación de su respectivo reglamento, a fin de calificarlo y evaluarlo desde el ingreso.

- 3- El presupuesto asignado debe de ser acorde a las necesidades de Recursos Humanos.

- 4- El Ministerio de Hacienda debe asignar Recursos al Tribunal de Servicio Civil, para implementar campañas de divulgación del marco legal, así como también de los derechos y obligaciones que puedan poner en peligro la estabilidad laboral de los servidores públicos, garantizando una concientización del deseo de laborar.

- 5- Para lograr que la prestación de servicio sean de calidad, proponemos:
 - a- Respeto de la ley al ingresar a la carrera administrativa, buscando el personal idóneo a la plaza accesible, calificando aptitudes de los candidatos.

 - b- Asignarse un presupuesto tendiente al desarrollo de capacitaciones tanto intelectuales como morales.







 - c- determinar un proceso evolutivo de aptitudes (capacidades intelectuales) y aptitudes (forma de conducta) a fin de robustecer la visión del servidor público que la población pide.

 - d- Depolarizar los nombramientos con la aplicación de procedimientos claros y transparentes.


- e- Garantizar la estabilidad laboral del servidor público enmarcada al debido proceso y derecho de defensa que establece la Constitución con la finalidad que trabaje en armonía.
 - f- Constantes evaluaciones que incentiven al empleado público a mejorar su calidad, y no a interponer sus intereses socio económicos, a los intereses de la población de recibir un mejor servicio.
- 6- sabemos que la administración pública como parte de toda realidad es dialéctica y necesita cambio, y cambios estructurales que deben partir de reformas de ley sacadas no de un sector, sino de un debate negociado integralmente entre los sectores, representantes del gobierno y representantes de gremios sindicatos e incluso la población; ya las teorías de la represión han caducado y se a visto que solo conllevan a levantamientos y luchas donde los perjudicados somos todos pues hay desgastes políticos y sociales que reflejan la deficiencia de la administración pública.


FUENTES BIBLIOGRAFICAS CONSULTADAS


LIBROS:


-  Baños Pacheco, Orlando “La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador”, Publicación especial #30 Corte Suprema de Justicia 1ª Edición 1999, San Salvador.
-  Cabanellas de Torres, Guillermo “Diccionario Jurídico Elemental” Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1980.
-  De la Cueva, Mario “El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Editorial Porrúa, S.A. 1ª Edición 1972, México.
-  Flores Cordoba, Romeo Augusto “Consideraciones Generales sobre la Ley de Servicio civil, y sus Proyecciones en la Administración Pública”. Tesis, Universidad de El Salvador, El Salvador, 1963.
-  Hidalgo Zelaya, Luis Roberto “La Estabilidad en el Empleo”. Tesis UES-TD, 1980.
-  Ossorio, Manuel “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales” Editorial Heliasta S.R.L Buenos Aires 1984.


DOCUMENTOS:








-  Estrategias y Proyectos del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo en El Salvador, por Stephanie Weinberg, traductor John Ruthrauff; “Red Internacional de la Sociedad Civil para la revisión Participativa de los Programas de Ajuste Estructural- Filial El Salvador”, e-mail: Sprin@Ejje.com.sv


-  Fundación Nacional para el Desarrollo FUNDE enlace a internet, e-mail: Funde@es.com.sv


-  Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” Art. 6.1, Pag 52 Tomo I, 1992.

-  Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) “Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, (PROTOCOLO DE SAN SALVADOR) Tomo II, 1992.

-  CED/FUNDE/SAPRIN: “Estrategias y Proyectos del Banco Mundial y del BID en El Salvador” 1998.

-  Constitución de la República 1983, TITULO VII, CAPITULO I “Régimen Administrativo”, Servicio Civil; Publicación Ministerio de Justicia, San Salvador Junio 1996.
-  Dueñas Hugo, “Hacienda ofrece revisar plazas” nacionales; la Prensa Gráfica, 8 de Enero 1998.
-  Gregory Peter, “Mejoramiento de la Eficiencia de la Fuerza Laboral del Sector Público” Revista Fusades, 26 de Septiembre de 1991.
-  Lainez Luis, “BID exige reformas y leyes, para otorgar prestamos” Nacionales; el Diario de Hoy, 22 de Febrero 1999.
-  Ley de Servicio Civil, Decreto Ley #507, 24/11/1961, Diario Oficial #239, Tomo 193, 27/12/1961.
-  Mena David, “¿Privatizar el Estado?” Revista Tendencias #37, Febrero 1995.
-  Meza Patricia, Domínguez Deysi, “Sindicalistas anuncian huelgas por proyecto de Ley de la Función Pública” Nacionales; CO- LATINO, 22 de Febrero 1999.

-  Propuesta de Ley de la Función Pública, fotocopia proporcionada por el Tribunal de Servicio Civil, Junio 1999.

-  Umaña Carlos, “Cambio Histórico del Estado, la modernización de la Administración Pública” Revista Tendencias #37 1995.

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN EL MARCO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA POSIBLE APLICACION DE LA LEY DE FUNCION PUBLICA

Nº	ACTIVIDADES	MESES
1	Clases Magistrales	4ª semana de Mayo del 99 a la 2ª semana de Octubre del 99
2	Formulación del tema	1ª semana de Junio del 99
3	Planteamiento del problema	2ª semana de junio del 99 a la 4ª semana de Junio del 99
4	Recop. Analisis y prep. de bibliografía y fichas	2ª semana de Junio del 99 a la 1ª semana de Octubre del 99
5	Marco Teorico Seminario Trib. Servicio Civil	4ª semana de Junio del 99
6	Elaboración de objetivos y sistema de hipótesis	3ª semana de Julio del 99 a la 4ª semana de Julio del 99
7	Operacionalización de variables	1ª semana de Agosto del 99
8	Diseño Metodológico	2ª semana de Agosto del 99
9	Revisión y anteproyecto	3ª semana de Agosto del 99
10	Correcciones anteproyecto	4ª semana de Agosto del 99
11	Entrega final del anteproyecto	4ª semana de Agosto del 99
12	Recopilación de la información entrevistas del 99	1ª semana de Septiembre del 99 a la 2ª semana de Septiembre
13	Tabulación y procesamiento de datos	3ª semana de Septiembre del 99
14	Presentación y análisis de datos	4ª semana de Septiembre del 99
15	Conclusiones y recomendaciones	4ª semana de Septiembre del 99
16	Redacción de informe final	1ª semana de Octubre del 99
17	Aporte de la investigation	1ª semana de Octubre del 99
18	Entrega de borrador informe final	1ª semana de Octubre del 99
19	Mecanografía del informe final	1ª semana de Octubre del 99 a la 2ª semana de Octubre
20	Entrega del informe final	4ª semana de Octubre del 99
21	Defensa de la investigation	1ª semana de Mayo del 2000

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
X SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS

Encuesta denominada: "LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS; EN EL MARCO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, Y LA POSIBLE APLICACION DE PROPUESTA DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA"

CARGO: _____

INSTITUCION: _____

ENTREVISTADOR: _____

FECHA: _____

1- ¿Considera que goza de estabilidad laboral con la actual regulación de la ley de servicio civil?

SI NO

2- ¿Conoce las reformas que se han propuesto a la ley de servicio civil?

SI NO

3- ¿Conoce el proyecto de ley de la función pública?

SI NO

4- ¿Apoya las reformas a la ley de servicio civil?

SI NO

5- ¿Considera que el proyecto de ley de la función pública, violenta la constitución?

SI NO

6- ¿Sabe usted, en que consiste la modernización del Estado?

SI NO

7- ¿Considera que la modernización del Estado atenta contra su estabilidad laboral?

SI NO

8- ¿Que opina sobre su estabilidad laboral?

Cuestionario realizado el 30 julio de 1999 al Señor secretario del tribunal del Servicio Civil.

¿En cuanto a los alcances y limitaciones de la ley del servicio civil, se obtiene resultados positivos en sus gestiones las comisiones del Servicio Civil?

R/ En lo referente a la parte de los recursos humanos no es tan bueno, por la unión existente entre la ley y el reglamento, el cual por razones políticas no se aplica, parte fundamental de la culpa la tienen los políticos, por temor a perder clientela política, el Art. de la ley en la referente a selección de personal no se aplica; y solo es aplicable en la parte jurisdiccional; con esto se evita que el tribunal del Servicio Civil tenga más poder en la parte jurisdiccional, la aplicación de la ley tenga poco criterio técnico, es hasta el año/92 que se le da importancia a lo jurisdiccional y se conforman la mayoría de comisiones de servicios civil que se manejan "AD-HONOREM" los resultados son que los funcionarios no se atreven a quitar personal por su gusto, hoy incluso los funcionarios ponen interés para capacitar; ejemplo de ello: Los Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia se están capacitando para mayor conocimiento y aplicación de la Ley de Servicio Civil

¿El Art. 13 de la Ley de Servicio Civil, señala atribuciones específicas al tribunal de servicio civil en base a su presupuesto, que incidencias conlleva este en la logística del Tribunal, para cumplir lo señalado?

R/ Las limitaciones no permiten desarrollarnos como lo señala la ley, el esfuerzo en las capacitaciones para mejorar el conocimiento de la ley, es en base a

préstamos de infraestructura-logística; ejemplo: La Corte Suprema nos hace donaciones de ejemplares de la ley; la Institución que vamos a capacitar nos presta los medios logísticos para efectuar dicha capacitación, para esto, hemos creado un departamento de capacitación, situación que ejercemos los mismos Funcionarios, incluso el Secretario; el tribunal necesita ejercer su independencia, se trata que los préstamos o donaciones no influyan en la actuación del Tribunal en lo relativo a las resoluciones que dictaminamos, estas situaciones negativas son por la dependencia del Ministerio de Hacienda en cuanto al presupuesto por razones políticas, nuestro actual presupuesto es de un millón punto uno, y es solo para cubrir plazas.

¿Se pretende desarrollar un reglamento especial, en la propuesta de reformas, presentadas por las comisiones de servicio civil, servirá éste para depurar el personal no idóneo de las instituciones del Estado?

R/ En lo referente a las reformas lo que se busca en el fondo es solucionar el problema de estabilidad-eficiencia del empleado público, aquí esta la solución como aplicar los reglamentos y convertirlos a uno solo, la comisión a valorar la idoneidad del empleado; en el proyecto de FESPAD y el Gobierno es todo lo contrario; se pretende garantizar la estabilidad en base a la eficiencia, siempre que cumpla sus deberes, de lo contrario la estabilidad es relativa lo que implica que dentro del marco legal se cumpla con los requisitos y se respeten sus derechos laborales, se busca una mayor aplicación de la ley del jefe al empleado, caso contrario se atenta contra la administración pública, el empleado goza del derecho de defensa y los reglamentos garantizan el

debido proceso; las reformas deben ser por consenso, y al aprobarlas se debe crear un nuevo presupuesto. La ley o proyecto de ley "Función Pública" equipara flexibilización, ya que el jefe puede manipular a los empleados, violenta la Constitución en varias disposiciones, no hay debido proceso es de tendencia Neo-Liberal.

**LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS
EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA
ADMINISTRATIVA**

DECRETO No. 459

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,
CONSIDERANDO:

I. Que la Constitución en su Art. 11 consagra la garantía de audiencia en su sentido amplio y absoluto al normar que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes;

II. Que este mandato constitucional, no sólo obliga a los tribunales, sino que a todos los Organos del Estado y particularmente a la Asamblea Legislativa a desarrollar los preceptos constitucionales de tal manera que las leyes secundarias armonicen con los mismos;

III. Que existen casos no exceptuados por normas constitucionales, ni comprendidos en la Ley del Servicio Civil, en los que se carece de la ley secundaria que regule las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establezcan las causas y procedimientos para su destitución.

IV. Que lo anterior ha originado confusión en gobernantes y gobernadores, generando numerosas demandas de Amparo Constitucional, por lo que se vuelve necesario legislar sobre lo mismo;

POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los diputados Raúl Manuel Somoza Alfaro, Juan Angel Ventura Valdivieso, Mirian Elena Dolores Miranda Reyna, René García Araniva y Carmen Elena Calderón de Escalón, DECRETA lo siguiente:

LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Art. 1. Ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin previamente oído y vencida en juicio con arreglo a la ley.

Art. 2. En los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia se observará lo prescrito en los artículos siguientes:

Art. 3. Nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal. Se considera como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, para establecer la anterior se aplicará la sana crítica.

Art. 4. En los casos anteriores se observará el procedimiento siguiente:

a) La autoridad o funcionario superior comunicará por escrito en original y copia, al Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, su decisión de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviera para hacerla, los hechos en que la funda y proponiendo su prueba;

b) De la demanda se dará traslado por tres días al demandado a quien se le entregará copia de la demanda; si no contestare se presumirán ciertos los extremos de la misma y se pronunciará sentencia. Si contesta, se recibirá el juicio a prueba por cuatro días si fuere necesario, y vencidos, al día siguiente, se pronunciará la sentencia que corresponda sin más trámite ni diligencia;

c) En los casos de falta grave podrá suspenderse de su cargo el empleado público infractor, quien deberá ser restituido si el juez competente fallare que no hay lugar a su despido.

Art. 5. La parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante la Cámara de lo Civil competente, dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la sentencia, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, el juez competente la admitirá y remitirá los autos a la Cámara de lo civil, sin otro trámite ni diligencia.

Art. 6. La Cámara de lo Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos, dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo. En su resolución se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo impugnado; pero podrá tomar las medidas que estimare conveniente a fin de salvaguardar los derechos del afectado.

De lo resuelto por la Cámara de lo Civil no habrá recursos alguno, ni corresponderá su conocimiento a la jurisdicción contencioso administrativa.

Art. 7. En lugares donde no hubiere Juez de Primera Instancia en Materia Civil, conocerá el Juez de Paz de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo; del fallo pronunciado por éste, la parte vencida podrá recurrir en revisión el fallo para ante el Juez de Primera Instancia en esta

ley, donde fueren varios Jueces de lo Civil competentes conocerán a prevención.

Art. 8. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los ocho días del mes de marzo de mil novecientos noventa.

Ricardo Alberto Alvarenga Valdivieso,
Presidente.

Julio Adolfo Rey Prendes,
Vicepresidente

Mauricio Zablah,
Secretario.

Mercedes Gloria Salguero Gross,
Secretario

Raúl Manuel Somoza Alfaro,
Secretaria.

Néstor Arturo Ramírez Palacios,
Secretario.

Dolores Eduviges Henríquez,
Secretario

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta días del mes de marzo de mil novecientos noventa.

PUBLIQUESE,

ALFREDO FELIX CRISTIANI BURKARD,

Presidente de la República

José Vicente Machado Salgado,

Viceministro de Justicia,

Encargado del Despacho.

D.L. N° 159, del 8 de marzo de 1990, publicado en el D.O. N° 80, Tomo 306, del
31 de marzo de 1990.

**PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL
ACORDADAS EN ASAMBLEA GENERAL DE COMISIONES DE SERVICIO
CIVIL DE TODA LA REPÚBLICA, EFECTUADA EN DÍA CUATRO DE
DICIEMBRE DE 1998.**

DECRETO LEGISLATIVO N° _____

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR
CONSIDERANDO:

I. Que es necesario actualizar la Ley del Servicio Civil, de conformidad a la Constitución vigente, tomando en consideración que han sido creadas algunas Instituciones o han cambiado su denominación, y lo mismo sucede con algunas disposiciones penales a que hace referencia la Ley ;

II. Que la Constitución en su Art. 219 es clara y terminante en señalar que una Ley regulará las condiciones de ingreso a la Administración Pública, las promociones y ascensos con base al mérito y aptitud, a lo que no se le ha dado cumplimiento, ya que la Ley de Servicio Civil exigió en el Art. 25 Inc. 2° un Reglamento Especial para efectuar la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad de los aspirantes a la Carrera Administrativa, el cual nunca fue elaborado y aprobado por razones eminentemente políticas. Al mismo tiempo el Art. 76 del mismo cuerpo legal, establece que mientras no se decrete el Reglamento Especial al que se hace referencia, los nombramientos de funcionarios y empleados protegidos por ella, se hará en la forma y con los únicos requisitos que se exigían antes de haberse aprobado la actual Ley de

Servicio Civil, lo cual ha generado confusión con respecto al ingreso del personal a la Administración y se ha puesto en duda la eficiencia de esta última;

III. Que no se le ha dado la importancia y categoría que legalmente tienen el Tribunal de Servicio Social y las Comisiones de Servicio Civil, así como la misma Ley de la materia que tiene fundamento constitucional; por tal omisión se habla ahora de una modernización del Estado, incluyendo el aspecto de la eficiencia de los organismos estatales, pero no se ven las causas que han originado esos problemas.

IV. Que existen empleados que ocupan cargos que no son políticos ni de confianza y que se encuentran excluidos de la Carrera Administrativa, contrariando el Art. 219 Inc. 2° de la Constitución.

V. Que es necesario efectuar reformas a la Ley del Servicio Civil para hacerla efectiva, eficaz y eficiente, en aras de un mejor entendimiento entre la Administración Pública y los empleados de la misma.

POR TANTO,

en uso de sus facultades Constitucionales y a iniciativa de los Diputados:

DECRETA las siguientes reformas a la Ley del Servicio Civil:

Art. 1. Refórmase el Art. 1 de la siguiente manera:

"Art. 1. El presente Estatuto se denomina "LEY DE SERVICIO CIVIL" y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y los Municipios con sus Funcionarios y empleados; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de la Administración Pública y Municipal, organizar la carrera Administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la

base de mérito y aptitud".

Art. 2 Refórmase el Art. 4 de la siguiente manera:

"Art. 4. No obstante comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios y empleados siguientes:

- a) Los Funcionarios de elección popular;
- b) Los Ministerios y Viceministerios de Estado;
- c) El Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador General para la Defensa de los Derechos Humanos, el Procurador General de Trabajo, el Fiscal General de Hacienda, los Directores o Jefes de Departamento o Sección de estas dependencias Administrativas.
- d) Los Secretarios de la Presidencia de la República, Jefes de Relaciones Públicas de la misma, Jefe de Prensa y Oficiales Mayores de las respectivas dependencias;
- e) Los gobernadores Departamentales y los secretarios de las mismas y de las Alcaldías Municipales;
- f) El Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia, los funcionarios con categoría de Jueces de Primera Instancia, los Jueces de Vigilancia Penitenciaria y de Ejecución de la Pena y Jueces de Paz, los Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia, los Secretarios y Oficiales Mayores de las Cámaras de Segunda Instancia y los Secretarios de los Juzgados de Primera Instancia y de Paz;

- g) Miembros del Tribunal del Servicio Civil,
- h) El Presidente, Magistrados y Secretario de la Corte de Cuentas de la República;
- i) Los Magistrados, Secretario General y Oficial Mayor del Tribunal Supremo Electoral;
- j) El Presidente y Secretario del Consejo Superior de Salud Pública; Consejo Superior del Trabajo y Consejo Nacional del Salario Mínimo;
- k) Los Embajadores, Jefes de Misión, Ministros, Diplomáticos y Cónsules;
- l) Los Directores, Sub-Directores y Secretarios de las respectivas Direcciones Generales;
- m) Los Miembros del Tribunal de Apelaciones de Impuestos Internos;
- n) Los Registradores de la Propiedad Raíz e Hipoteca y los Oficiales Mayores de las mismas;
- ñ) El proveedor y Sub-Proveedor Generales de la República, los Proveedores y Sub-Proveedores específicos;
- o) Los Miembros de la Fuerza Armada y Personal Administrativo del Ministerio de la Defensa;
- p) Las personas que prestan al Estado cualquier clase de servicio mediante contrato;
- q) El Superintendente del Sistema Financiero, el Superintendente del Sociedades Mercantiles, Superintendente de Pensiones y Superintendente General del Sistema Eléctrico y Comunicaciones, Superintendente de la Bolsa de Valores y los Presidentes o Gerentes de los Organismos Descentralizados que no gocen de autonomía económica y administrativa y los Secretarios correspondientes;

- r) El Gerente General, Administradores o Auditor de los Mercados, Directores, Sub-Directores, y Jefes de la Policía Metropolitana, Directores, Subdirectores y Jefes de las Policías Municipales, con cualquier nombre que se les llame;
- s) Los Gerentes de las Instituciones Públicas o Municipales;

En caso de duda se consultará al Tribunal de Servicio Civil, debiendo éste, evacuar la consulta en un plazo no mayor de quince días hábiles".

Art. 3. Refórmase el Art. 7 literal "h" o "i", agréguese al mismo artículo el literal "n" y un inciso final así:

"h) Procuraduría General de la República;

i) Tribunal Supremo Electoral

n) Procuraduría General para la Defensa de los Derechos Humanos".

Además habrá una Comisión de Servicio Civil en cada una de las Instituciones que a juicio prudencial del "Tribunal del Servicio Civil fueran necesarias o donde sea solicitada, previa consulta de la Institución interesada".

Art. 4. Adiciónase dos incisos al artículo 8 así:

"Una vez nombrados o electos los Miembros de la Comisión, deberán ser juramentados por el Jefe de Unidad, dentro de un plazo máximo de tres días hábiles después de haber sido nombrados electos.

El Jefe de Unidad estará en la obligación de prestarles toda la colaboración a los Miembros de la Comisión, para que ésta funcione eficientemente y de acuerdo a la Ley. Si fuere necesario que los Miembros de las Comisión para el cumplimiento de sus obligaciones dentro de ésta presten

sus servicios extraordinarios en horas no laborales, la Institución o Municipalidad deberá colocarles la remuneración correspondiente a dichas horas extraordinarias; debiendo realizar el cálculo de conformidad a los establecido en las Disposiciones Generales de Presupuesto o el Presupuesto Municipal correspondiente".

Art. 5. Refórmase los Incisos 1° y 2° del artículo 9 así:

"El Tribunal de Servicios Civil estará integrado por tres Miembros Propietarios y habrá además tres suplentes que sustituirán a aquellos en los casos de falta, impedimento, excusa o recusación.

Los Miembros Propietarios y sus respectivos suplentes serán nombrados uno por el Órgano Ejecutivo en Consejo de Ministros, otro por la Corte Suprema de Justicia y el tercero, por los miembros de las Comisiones de Servicio Civil que representan a los trabajadores, en Asamblea General. Será Presidente del Tribunal, el nombrado por la Corte Suprema de Justicia. Los Miembros Suplentes serán nombrados de la misma manera que los Propietarios.

Art. 6. Adiciónase un literal al Art. 11, así:

"e) no haber sido condenado por violación grave a los derechos humanos".

Art. 7. Adiciónase el Art. 13-bis, de la manera siguiente:

"ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL".

Art. 13-bis. Son atribuciones del Presidente del Tribunal de Servicio Civil, las siguientes:

- a) Representar judicial y extrajudicialmente al Tribunal, pudiendo otorgar poder para ejercer dicha representación, previa autorización de los demás miembros y mediante acuerdo emitido por el Tribunal.
- b) Presidir y moderar las sesiones del Tribunal;
- c) Dar a conocer los acuerdos o resoluciones tomadas por el tribunal al Secretario del Tribunal, siendo este el único medio de comunicación, quien ejecutará lo pertinente en lo presupuestario, administrativo y jurídico.
- d) Supervisar y pedir informes a la Secretaría General, sobre el trabajo ordinario del Tribunal.
- e) Nombrar conjuntamente con los demás Miembros Propietarios al personal del Tribunal, a propuesta de la Secretarías General y en base al mérito y aptitud;
- f) Cuidar que todos los miembros del Tribunal cumplan sus deberes y dar cuenta al Tribunal de los casos de negligencia grave;
- g) Recibir las excusas de inasistencia de los demás Miembros del Tribunal y el Secretario del mismo;
- h) Las demás que le corresponden al acuerdo con la Ley, sus reglamentos y los acuerdos del Tribunal".

Art. 8. Refórmase el Art. 14 de la siguiente manera:

"El Tribunal de Servicio Civil se reunir{a cada vez tenga asuntos de que conocer y que sea convocado por el Secretario del Tribunal y sus Miembros devengará las distintas que determine la Ley de Salarios.

Art. 9. Refórmese al Art. 15 Inc. 1° y 3° de la siguiente manera:

"El trabajo ordinario del Tribunal, estará a cargo de un Secretarios nombrado por aquél, quien gozará de estabilidad laboral y sus funciones serán administrativas y jurídicas. Este se encargará de hacer las convocatorias cada vez que sea necesario. Deberá entenderse de hacer las convocatorias cada vez que sea necesario. Deberá entenderse directamente con el Presidente en relación con su función. La función administrativa será responsabilidad del Secretario del Tribunal.

Habrá también el personal subalterno que sea necesario, el cual dependerá de la Secretaría General y que nombrará el Tribunal de acuerdo a lo establecido en el Art. 13-bis literal "e" de esta Ley.

Art. 10. Refórmase el Inc. 2° del Art. 25 de la siguiente manera:

"La preparación y calificación de las pruebas, estarán sujetas a un Reglamento General que indicará las formas de efectuarlas, escalas de clasificación, etc."

Art. 11. Refórmase el primer inciso del Art. 30 y adiciónase cuatro incisos más, así:

"Si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por Supresión de Plaza, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos sueldos mensuales correspondientes a dicha plaza por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicio prestados al Estado o Municipio; continuar o no sin límite de tiempo. Esta indemnización se pagará de una vez dentro de los quince días siguientes a la cesantía.

La Supresión de Plaza procederá únicamente en los casos en que se

considere innecesaria.

Tal causa será establecida previa consulta del Jefe de Unidad al Tribunal del Servicio Civil, que deberá hacer un diagnóstico de la situación que lleva a la pretendida supresión de plaza.

La supresión por el motivo indicado de plazas correspondientes al Organo Ejecutivo, Legislativo y Judicial, será decretada por la Asamblea Legislativa, tal como lo establece el Art. 131 ordinal 9° de la Constitución, atendiendo lo prescrito en el Inciso anterior.

Las Alcaldías Municipales podrán suprimir las plazas por medio de acuerdo del Consejo Municipal, previa calificación del Tribunal en la forma anteriormente mencionada".

Art. 12. Adiciónese el Art. 30-bis de la siguiente manera:

"Si el funcionario o empleado voluntariamente renuncia, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Inc. 1° del Art. 30 de esta Ley".

Art. 13 Refórmase el Art. 40 de la siguiente manera:

"Los jefes de oficinas, organismos o instituciones darán aviso a la respectiva Comisión de Servicio Civil cada vez que haya de llenar un plaza vacante, de lo contrario cualquier nombramiento será considerado nulo".

Art. 14. Refórmase el Art. 48 Inc. 1° de la siguiente manera:

La suspensión sin goce de sueldo procederá también cuando por autoridad competente se decrete contra el funcionario o empleado auto de detención, por delito doloso, cometido fuera de la Institución, donde se labora y

que no sea vinculante con ésta. La suspensión durará por el tiempo que se mantenga el auto de detención".

Art. 15. Adiciónase el Inc. 3° al Art. 64, así:

"El jefe de dicho Registro, deberá remitir la información que sea solicitada por las Comisiones o el Tribunal, cuando éstos lo consideren necesario, en un plazo máximo de tres días hábiles después de haber sido recibida la solicitud".

Art. 16. Adiciónase el Art. 70-bis de la siguiente manera:

"El presupuesto del Tribunal, será elaborado por éste y sometido a consideración de la Corte Suprema de Justicia para que ésta lo incorpore a su presupuesto, guardando siempre el Tribunal su independencia como Unidad primaria en lo administrativo, jurídico y económico".

Art. 17. Adiciónase el Art. 75 de la siguiente manera:

"El reglamento general que prescribe esta Ley, será elaborado por el Tribunal de Servicio Civil en el plazo de sesenta días siguiente a la fecha de entrada en vigencia de la presente reforma, en consulta con las Comisiones de Servicio Civil y aprobado en Asamblea General de estas. Si no se elabora y no se hacen las gestiones necesarias para su aprobación, los funcionarios responsables quedarán destituidos por Ministerio de Ley y no podrán ser nombrados nuevamente en este cargo.

Art. 18. Adiciónase un inciso segundo al Art. 76, así:

"El inciso anterior estará vigente únicamente mientras se decreta el Reglamento General a que se refiere el Art. 75"

I) DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 19. Los Miembros Propietarios y Suplentes del Tribunal de Servicio Civil, que estuvieron nombrados por los tres Organos del Estado, terminarán sus funciones a partir de la vigencia de las presentes reformas, procediéndose inmediatamente a nombrar los nuevos Miembros de conformidad a las reformas en mención, sin perjuicio de que el Órgano Ejecutivo en Consejo de Ministros y la Corte Suprema de Justicia puedan nombrar de su parte a las persona que actualmente son miembros del Tribunal.

Art. 20. Las causas o diligencias que estuvieron pendientes de resolver ante el Tribunal y Comisiones de servicio civil deberán finalizarse de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley de Servicio Civil, vigentes antes de las presentes reformas.

Art. 21. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN SALON DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, la los _____ días del mes de _____ de mil novecientos noventa y _____

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL

INSTRUCTIVO

**PARA LAS COMISIONES DE
SERVICIO CIVIL**

SAN SALVADOR, 2 DE FEBRERO DE 1999.

El presente Instructivo se ha elaborado con el propósito de ilustrar, en parte, a las Comisiones de Servicio Civil que funcionan en las distintas Unidades Primarias y Secundarias de la Administración Pública y Municipal de toda la República, los derechos que tienen los empleados públicos y municipales, así como también para que los Jefes de las Unidades respectivas, tramiten toda sanción que establece la Ley de Servicio Civil, de conformidad a la misma, y evitar, por consiguiente, tornar medidas de hecho que podrían acarrear problemas de nulidad y sus consecuencias, tales como: reinstalo de empleados, indemnizaciones, etc.

Cualquier duda que surja en cuanto a la aplicación de la ley, puede ser dilucidada consultando por escrito al Tribunal de Servicio Civil, Calle "Dr. Roberto Masferrer", final Boulevard Tutunichapa, casa número 1315, San Salvador, o en forma verbal a los teléfonos: 226-3201 y 226-1010.

INSTRUCTIVO SOBRE DILIGENCIAS DIRIGIDAS ANTE LAS COMISIONES DE SERVICIO CIVIL

La Comisión de Servicio Civil, está integrada por tres miembros Propietarios y tres Suplentes, nombrados uno por el Jefe de Unidad, el segundo por el Tribunal de Servicio Civil y el tercero por los empleados de la Institución protegidos por la Ley de Servicio Civil.

Dichas Comisiones según el Art. 42 Inc.2o. de la Ley de Servicio Civil, tiene competencia para conocer sobre las multas, suspensiones, sin goce de sueldo de seis a treinta días la postergación en el derecho de ascenso, la rebaja de categoría y el despido o destitución de empleados protegidos por Ley referida. También conoce sobre los traslados de los empleados a otra localidad, Art.37 Inc. 2o. de la Ley de Servicio Civil y de los descensos de Clase Art. 38 de la misma Ley.

Para proceder al despido o a la destitución, se observarán las reglas siguientes (Art. 55 L..S.C.)

- 1) La autoridad o Jefe del Funcionario o empleado comunicará por escrito a la respectiva Comisión de "Servicio Civil su decisión de despedirlo o destituiría. expresando las razones que tuviere para ello, los hechos en que la funda. proponiendo la prueba de éstos;
- 2) 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 quiere, exponga los motivos que tenga para oponerse a su destitución o despido y proponga las pruebas que existiese a su favor;

- 3) Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, el funcionario o empleado no hubiere presentado oposición manifestare expresamente su conformidad, quedará despedido o destituido definitivamente, a menos que dentro de tercero día de vencido el plazo, compruebe ante la Comisión haber estado impedido por justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de tres días.;
- 4) Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los términos expresados en los Incisos precedentes, la Comisión instruirá la información respectiva con intervención de la autoridad o jefe solicitante o de un delegado de su nombramiento y del funcionario opositor. La Comisión recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir, dentro del término Improrrogable de ocho días, vencido los cuales pronunciará resolución confirmando o revocando la decisión de destitución o de despido.

RECURSO PARA EL DESPIDO O LA DESTITUCION (Art.56 L.S.C.)

La autoridad o Jefe y el Funcionario o empleado interesado podrán recurrir en revisión del fallo para ante el Tribunal de Servicio Civil El recurso para ser admisible deberá interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles, contados desde el siguiente al de la respectiva notificación ante la Comisión sentenciadora y en él se expresarán de una sola vez los motivos que se tengan para impugnar la resolución. Este Término es fatal.

Interpuesto el Recurso la Comisión lo admitirá y remitirá los autos al Tribunal de Servicio Civil en el mismo día y sin otro trámite ni diligencia.

**MODELO DE EXPOSICION SOLICITANDO AUTORIZACION PARA DESPIDO
O PARA DESTITUCION (Art.55 L.S.C)**

SEÑORES MIEMBROS DE LA
COMISION DE SERVICIO CIVIL:

Yo _____, en mi carácter de
_____, atentamente expongo:
(cargo de solicitante y sus generales)

por faltas en el servicio he decidido destituir (o despedir) al señor
_____, quien desempeña el cargo

de _____. La falta
(cargo según la Ley de Salarios o Presupuesto Mpal.)

cometida por el empleado consiste en _____
(detallar la falta)

como el hecho (o los hechos) expuestos constituye causal de destitución (o de
despido) según el Art. _____

(mencionar en forma precisa la disposición de la Ley de S.C.)

PIDO: que previos los trámites correspondientes, se confirme mi decisión de
destituir (o despedir) al referido empleado, para lo que ofrezco presentar en su
oportunidad la prueba necesaria. (Lugar) _____,

(fecha) _____

(f) _____

Presentado a las _____ horas del día _____ de _____ de 20_____

por el señor _____.

(Firman Miembros de la Comisión o uno de ellos)

(Se pedirá dos copias de este escrito, una para archivo y otra para el empleado
afectado cuando se haga la notificación).

PROCEDIMIENTO PARA TRAMITACION DE JUICIOS PARA LA COMISIÓN

MODELO DE AUTO DE ADMISION DE LA SOLICITUD DE DESTITUCION

COMISION DE SERVICIO CIVIL. _____
(lugar, hora, día y fecha)

Admítase la anterior solicitud de destitución interpuesta por _____
_____. De los conceptos en
(nombre del funcionario o actor)

ella expuestos, óigase el demandado (nombre del empleado) dentro del término de tres días.

(firma de los Miembros de la Comisión de Servicio Civil)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

NOTA. La Notificación debe ser personal al empleado cuando se encuentre laborando en la Institución (en caso contrario se le buscará en su residencia, sino se encontrare se le hará a sus parientes mayores de edad, vecinos y en caso de que nadie quiera recibir la notificación se fija en la puerta de la casa de habitación del empleado), haciéndole saber la decisión del Jefe de despedirlo o destituirlo de su cargo, para que se defienda, dándosele Copia de la solicitud de destitución al empleado afectado y copia del auto de admisión, levantando la Comisión, un acta de esa diligencia).

ACTAS E NOTIFICACION

En (Institución, calle etc.) la Comisión de Servicio Civil (de Institución a la que pertenece) a las _____ horas y _____ minutos del día _____ de _____ de 19_____. Notificamos y emplazamos al señor (empleado afectado) de la solicitud de destitución y auto de admisión, entregándole una copia personalmente (si no es personal, en el caso de que la Comisión va a su casa de habitación, se puede entregar a un pariente u otra persona como un vecino mayor de edad que lo conozca y si nadie quiere recibirla se fija en la puerta), quien enterado firma para constancia (si no quiere firmar se hace constar esta circunstancia en esta acta).

Firma del empleado

Firmas de los Miembros de la Comisión de Servicio Civil o el delegado para esto.

Nota: en la misma forma se notifica la resolución a la Autoridad o jefe que solicitó la destitución o despido, pues el principio general es que toda resolución se notifica a las dos partes.

**MODELO DE RESOLUCION CUANDO EL EMPLEADO NO COMPARECE A
CONTESTAR LA SOLICITUD DE DESTITUCION O MANIFIESTA SU
CONFORMIDAD CON ELLA. (ART. 55 L.S.C.)**

COMISION DE SERVICIO CIVIL _____
(lugar, hora, día y año)

Habiendo transcurrido el plazo señalado al señor _____
(empleado)

para que contestara la solicitud de destitución y no habiendo presentado
oposición., (o habiendo manifestado expresamente su.. conformidad con ella.),

esta Comisión RESUELVE: Confirmase la decisión del _____
(autoridad o jefe)

(o despida) al señor _____ de su cargo ____
(empleado)

(cargo según la Ley de Salarios o Presupuesto Municipal).

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

(Esta Resolución es firmada por los Miembro. de la Comisión y se notifica a
ambas partes, levantando actas de ese hecho).

**MODELO DE EXPOSICION CUANDO SE OPONE EL EMPLEADO L LA
AUTORIZACION DEL DESPIDO O DESTITUCION.**

SEÑORES MIEMBROS DE LA
COMISION DE SERVICIO CIVIL:

Yo, _____
(nombre del empleado y sus generales)

atentamente expongo:

Que he sido notificado de la decisión de destituirme (o despedirme) de lo cual no estoy de acuerdo y me opongo a la misma, por (se expone la razón que puede ser: por no ser ciertos los hechos, por haber ocurrido de otra forma los mismos, por ser otro el que cometió la falta, Etc. Proponiendo pruebas a favor) _____; por lo anterior PIDO:

Que se me tenga por parte en las presentes diligencias por opuesto (a) y se abra a pruebas por ocho días para aportar mis pruebas.

(Lugar) _____, (fecha) _____

(f) _____

(La Comisión al recibir este escrito, pondrá la razón de presentado, ya que todo escrito que presentan las partes deberá ponerse dicha razón).

Presentado a las _____ horas del día _____ de _____ de mil novecientos noventa y por el señor _____.

(Firman Miembros de la Comisión o uno de ellos)

MODELO DE AUTO O RESOLUCION DE APERTURA A PRUEBAS.

COMISION DE SERVICIO CIVIL: _____

(lugar, hora, día y año)

Por Parte al señor _____ a quien se (empleado)
se le tiene por opuesto(a) a la destitución (despido) solicitada por el actor.

Abrese a pruebas por el término de ocho días.

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

(Esta Resolución es firmada por los Miembros de la Comisión y se notifica a ambas partes, levantando actas de ese hecho).

NOTA: De conformidad al Art.55 literal -'d'" de la Ley de Servicio Civil el periodo de prueba en los juicios de Despido o de Destitución es de OCHO DIAS improrrogables, y para los de Suspensión sin goce de sueldo es de CUATRO DIAS improrrogables (Art.45 Inc.2o. L.s.c.). Ambos términos se cuentan a partir del día siguiente de lía última notificación. Si se va a presentar prueba testimonial, se señala día y hora para recibirla, con notificación de ambas partes. LA APERTURA A PRUEBAS debe hacerse con las formalidades que señalan los Arts. del 235 Al 416 del CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

ACTAS DE NOTIFICACION DEL AUTO DE APERTURA A PRUEBAS

Primer Acta:

En (calle ciudad, etc.) la Comisión de Servicio Civil de (Institución a la que pertenece) a las _____ horas y _____ minutos del día _____ de _____ de _____ Notifiqué el
mes año

auto de apertura a pruebas al señor _____

(Jefe de Unidad)

entregándole copia del mismo, quien enterado firmó para constancia.

f) _____

(Jefe de Unidad)

Firma del delegado de la Comisión para hacer notificaciones o en su caso los tres Miembros de dicha Comisión.

Segunda Acta:

(De igual forma se levanta otra acta, notificando al empleado afectado, el auto de apertura a pruebas y el término de ocho días empieza a correr desde el día siguiente a la fecha de esta segunda acta, el orden de la notificación no importa, puede notificarse indistintamente a cualquiera de las partes, pero a partir siguiente día de la última notificación empezará a correr los ocho días de prueba).

**ESCRITO SOLICITANDO SEÑALAMIENTO DE DIA Y HORA
PARA EXAMEN DE TESTIGO**

Señores Miembros de la Comisión de Servicio Civil

Yo, _____ , de generales conocidas en las
(solicitante)
diligencias de destitución (o de despido) promovido por el señor _____
_____ en mi contra, atentamente expongo: estando
(nombre)

abierto a pruebas el juicio, PIDO: se me señale día y hora para el examen de los testigos que presentaré, los que deberán declarar conforme el cuestionario siguiente:

- 1) Digan si me conocen y desde cuándo?
- 2) Digan si les consta (tiempo de trabajo y comportamiento en el mismo, etc.)?
- 3) Digan si les constancia etc. (las preguntas van encaminadas en los hechos mencionados en la demanda o en la contestación de la misma)
y
- 4) Digan si lo declarado les consta de vista y oídas.

_____, _____
(lugar) (fecha)

F _____
(firma del solicitante)

Nota: La Comisión pondrá la razón o fecha de presentado detallando si lo hace personalmente, para lo cual deberá identificarlo o si es autenticada la firma ante Notario).

**MODELO DE AUTO DESPUÉS DE PRESENTADO EL ANTERIOR ESCRITO
PIDIENDO AUDIENCIA PARA LA PRESENTACION DE LOS TESTIGOS.**

COMISION DE SERVICIO CIVIL: _____
(lugar, hora, día, mes y año)

A sus antecedentes el anterior escrito, presentado por _____, y como lo pide en el mismo, para la prueba testimonial que ofrece presentar señálanse las _____

(la hora y fecha que debe estar dentro del término de prueba)
del corriente año, previa cita de partes.

f) _____

f) _____
(Miembro)

f) _____

(Esta Resolución la firma la Comisión y se notifica a ambas partes y se levantan actas al reverso de esta hoja para la notificación).

MODELO DE ACTA DE LA DECLARACION DE UN TESTIGO

En la Comisión de Servicio Civil, _____

(Oficina a que corresponde)
_____, a las _____ horas del día _____ del
(lugar) (se pone fecha señalada en el auto)
mes de _____ de _____. El señor _____
_____, _____, del domicilio de _____
(años de edad) (ocupación)
quien se identificó con su Cédula de Identidad Personal
Número _____ y juramentados en legal forma, manifiesta llamarse
como queda escrito, ser de las generales expresadas y no tener interés, ni
incapacidad legal para declarar en el presente caso. Interrogado de
conformidad con el cuestionario de folios _____ CONTESTA: "_____" (la Comisión por
medio de uno de sus Miembros examinan al testigo de conformidad al
cuestionario presentado por la parte que presenta al testigo, copiando todo lo
que dice el testigo). Haciendo constar al final de la declaración: "Leída que le
fue su declaración, la ratifica y para constancia firmamos" (si el testigo no sabe
firmar, se hará constancia de esta circunstancia, al final de la declaración y se
hará constar de la siguiente forma: "Leída que le fue su declaración la ratifica y
firmamos, excepto el testigo, por no saber hacerlo, pero para constancia deja
impresa la huella digital del dedo pulgar de la mano derecha).

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Testigo)

f) _____
(Miembro)

f) _____
(Parte)

f) _____
(Parte)

MODELO DE DECLARACION DE VARIOS TESTIGOS

En la Comisión de Servicio Civil, _____,
(Oficina a que corresponde)
_____ a las _____ horas del día ____:____ del mes de
(lugar)
_____ de _____ El señor _____
(año)
presenta para su examen a los testigos, señores _____
y _____, el primero de _____ años de edad, _____
_____ del domicilio de _____, quien se
(ocupación)
identificó con su Cédula de Identidad Personal Número _____;
el segundo de _____ años de edad, _____ del
(ocupación)
domicilio de _____ quien se identificó con su Cédula de
Identidad Personal Número _____ el tercero de
_____ años de edad, _____ del domicilio de
_____ quien se identificó con su Cédula de Identidad Personal
número _____; quienes juramentados en legal forma
manifiestan llamarse como queda escrito, ser de las generales expresadas y no
tener interés ni incapacidad legal para declarar en el presente caso. Interrogado
el primer testigo de conformidad con el cuestionario de folios _____,
separado de los demás, CONTESTA: "" _____"". Introducido el
(declaración del testigo)
segundo separado de los demás, CONTESTA: "" _____ "
(declaración del testigo)
Introducido el tercer testigo, separado de los demás, CONTESTA:
"" _____"". Reunidos los testigos se les leyó sus
declaraciones, la ratifican y firmamos (aquí firman los Miembros de la Comisión,
los testigos y las partes si estuvieren presentes).

ACTAS DE NOTIFICACION DE LA SENTENCIA

En (calle, ciudad, etc.) la Comisión de Servicio Civil de (Institución a la que pertenece) a las _____ horas y _____ minutos del día _____ de _____ de _____
mes año

Notifiqué la sentencia al señor _____
(Jefe de Unidad)
entregándole copia de misma, quien enterado firmó para constancia. (o que no quiso firmar por no quererlo)

f) _____
(Jefe de Unidad)

Firma del delegado de la Comisión para hacer notificaciones o en su caso los tres Miembros de dicha Comisión.

En (calle, ciudad, etc.) la Comisión de Servicio Civil de (Institución a la que pertenece) a las _____ horas y _____ minutos del día _____ de _____ de _____
mes año

Notifiqué la sentencia al señor _____
(empleado)

entregándole copia de misma, quien enterado firmó para constancia. (o que no quiso firmar por no quererlo)

f) _____
(empleado)

Firma la Comisión dando constancia de la Notificación.

RESOLUCION DEFINITIVA EN LAS DILIGENCIAS DE DESTITUCION DE UN EMPLEADO

COMISION DE SERVICIO CIVIL DE LA _____
(Institución)

_____, a las _____ horas
(lugar donde está situada)

del día _____ de _____ de _____
(mes) año

Las presentes diligencias de Destitución han sido pro movidas por _____,
(Jefe de Unidad)

del domicilio de _____, contra el señor _____
(empleado)

mayor de edad _____ por _____
(cual fue la causa por la que se destituye)

LEIDOS LOS AUTOS;
Y CONSIDERANDO:

I.- Que el día _____ presentó solicitud de
(fecha)

Destitución el señor _____, que en la parte
(Jefe de Unidad)

principal, MANIFESTÓ: "" _____
(se copia textualmente lo principal que

_____ "
dijo en su escrito).

Esta Comisión mandó a oír por tercero día al señor _____,
(empleado)

para que se opusiera, quien al hacerlo en la parte principal de su escrito,
MANIFIESTO: " _____ "

(Copiar textualmente)

II.- Se agregaron en legal forma los documentos siguientes: a) a folios _____,
documento que presentó el señor _____,

(se le pone la fecha que tiene el documento, quien la firma y de que trata)

Se abrieron a pruebas por el término de Ley las presentes diligencias, durante dicho término el señor _____ presentó los testigos _____ quienes manifestaron: "*****"

(se copia textualmente lo que dijeron)

III. - De lo antes relacionado se establece lo siguiente:

(se hace relación de las pruebas para establecer si se va a autorizar o no la destitución del empleado)

POR TANTO, de acuerdo a las razones antes expuestas y las disposiciones legales del Art. 55 de la Ley de Servicio Civil esta Comisión, a nombre de la República de El Salvador,

RESUELVE: Confírmase la decisión de la Destitución propuesta por el señor _____ contra el empleado _____
(Jefe de Unidad)

HAGASE SABER

(Si es a favor del empleado: REVOCASE la decisión de destituir, propuesta por el señor _____ contra el empleado _____
(Jefe de Unidad)

_____. - HAGASE SABER.
(Firman los tres Miembros de la Comisión)

f) _____

f) _____

f) _____

(Esta Resolución se notifica a ambas partes, levantando actas de este hecho tal como se han elaborado las anteriores).

**MODELO DE EXPOSICION INTERPONIENDO RECURSO DE REVISIÓN
CUANDO EMITE SENTENCIA LA COMISION DE SERVICIO CIVIL**

SEÑORES MIEMBROS DE LA
COMISION DE SERVICIO CIVIL:

Yo, _____
(nombre del solicitante y sus generales)

atentamente expongo:

Que he sido notificado de la sentencia emitida por Ustedes de la cual no estoy de acuerdo por las siguientes razones: (se ponen las razones legales que justifican una violación al debido proceso, las nulidades cometidas o que la Comisión no haya valorado correctamente las pruebas aportadas), por lo consiguiente interpongo Recurso de Revisión en base al Art. 56 de la Ley de Servicio Civil; PIDO:

Que se me admita el Recurso de Revisión y se remitan las diligencias al Tribunal de Servicio Civil.

(Lugar) _____, (fecha) _____
(f) _____

Presentado a las _____ horas del día de _____ de _____ mil novecientos noventa y _____ por el señor _____.

(Firman Miembros de la Comisión o uno de ellos)

RESOLUCION ADMITIENDO O DENEGANDO EL RECURSO DE REVISION
(ART. 56 L:S.C.)

COMISION DE SERVICIO CIVIL: _____
(lugar, hora, día, mes y año)

Admítase el anterior Recurso de Revisión interpuesto por _____

(Nombre de la persona que interpuso el recurso)

Remítase los autos al Tribunal de Servicio Civil, previa notificación de partes.
(firman los Miembros de la Comisión de Servicio Civil).

NOTA: Si se interpone después de los tres días que concede el Art. 56, la Comisión deberá denegar el recuso emitiendo un auto en el siguiente sentido:

SIN LUGAR lo solicitado por el señor _____
(Nombre de la persona que
_____, por extemporáneo.
Interpuso el recurso)

Si cualquiera de las partes manifiesta no estar de acuerdo con la sentencia emitida por la Comisión, dentro de los tres días siguientes da la notificación de la sentencia, e interpone recurso de revisión (agregar escrito de recurso), ésta deberá admitirlo y remitir el juicio al Tribunal de Servicio Civil.

**MODELO DE EXPOSICION PIDIENDO AUTORIZACIÓN PARA
DESTITUCION O DESPIDO, CUANDO HUBIERE SUSPENSIÓN PREVIA
(ART. 58 L.S.C.)**

SEÑORES MIEMBROS DE LA COMISION
DE SERVICIO CIVIL:

Yo, _____ en mi carácter de _____

(cargo que
_____, atentamente EXPONGO: de conformidad al
desempeña el solicitante)
Acuerdo Número _____ de fecha _____, cuya copia
acompañó, el señor _____, ha sido suspendido
(nombre del empleado)
previamente de su empleo de _____
(cargo según la Ley de Salarios o
_____, por considerarse que su permanencia constituye
Presupuesto)
grave peligro para la administración pública, ya que ha cometido la falta
consistente en _____
(detallar los hechos y las disposiciones legales violadas)

(Si la suspensión fuere por haber sido el empleado sorprendido
infraganti, citar la falta y la disposición legal pertinente)

Comunico lo anterior a esa Comisión, con base en el Art. 58 de la Ley de
Servicio Civil, y manifiesto mi decisión de destituirlo (o despedirlo), para cuyo
efecto PIDO: que se confirme tal decisión, ofreciendo presentar en su
oportunidad la prueba necesaria.

(Lugar) _____, (fecha) _____
(f) _____

(Razón o fecha de presentado)

DILIGENCIAS DE AUTORIZACIÓN PARA IMPONER LA MULTA Y SUSPENSION SIN GOCE DE SUELDO, LAS CUALES TIENEN EL MISMO PROCEDIMIENTO. ARTS. 44 Y 45 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

La multa sólo opera cuando el empleado no asiste a su trabajo o no asistiere al mismo con puntualidad sin motivo justificado y la suspensión sin goce de sueldo opera cuando se incumple con los deberes indicados en el Art. 31 de esta Ley, excepto en el contemplado literal "a".

1o. El Jefe de la Unidad presenta ante la Comisión respectiva la solicitud con dos copias, especificando las faltas cometidas por el empleado, mencionando el cargo que tiene su nombramiento y las disposiciones legales en que se basa.

2o. La Comisión admite la solicitud, manda a citar al empleado afectado y de una sola vez abre las diligencias a prueba por cuatro días, que comienza a partir del día siguiente de la última notificación hecha a las partes.

3o. Vencido el término de prueba, la Comisión emite resolución, la cual notifica a las partes.

4. Si una de las partes no está conforme con la Resolución, puede interponer Recurso de Revisión, dentro de los tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de la respectiva notificación.

5o. La Comisión remite las diligencias a este Tribunal y éste emite la Sentencia definitiva.

**MODELO DE RESOLUCION IMPONIENDO LA PENA DE SUSPENSION SIN
GOCE DE SUELDO DE SEIS DIAS EN ADELANTE
(Art.45 L.S.C)**

COMISION DE SERVICIO CIVIL: _____
(Lugar, hora, día, mes y año)

Vista la solicitud del señor _____
(cargo del funcionario que pide la sanción)
referente a que se sancione al señor _____
(nombre y cargo del funcionario o empleado)
con _____ días de suspensión sin goce de sueldo por
(tiempo de suspensión)
_____, y en base al Art. 45 de la Ley de Servicio y las
(causal invocada)
pruebas aportadas, RESUELVE: IMPONESE al señor _____
(nombre del demandado)
_____, la sanción de suspensión sin goce de sueldo, por el
término de _____ días.
(tiempo de suspensión)

(o: declárase sin lugar la sanción solicitadas)

(Firma de los Miembros de la Comisión de Servicio Civil).

**MODELO DE RECURSO DE REVISIÓN PARA ANTE EL TRIBUNAL DE
SERVICIO CIVIL EN EL JUICIO DE SUSPENSION POR MÁS DE SEIS DIAS**

SEÑORES MIEMBROS DE LA COMISION
DE SERVICIO CIVIL:

Yo, _____, en forma respetuosa
(nombre y generales del recurrente)
EXPONGO: el día _____, me fue notificada la
resolución de la Comisión de Servicio Civil _____,
(oficina a que corresponde)
por la que se me suspende por el término de _____
(tiempo de suspensión)
días sin goce de sueldo. No estando de acuerdo con la sanción expresada por
_____,
(expresar las razones que se tienen para recurrir)
vengo a interponer Recurso de Revisión de dicha sentencia para ante el
Tribunal de Servicio Civil y PIDO: se le dé el trámite correspondiente.

(Lugar) _____, (fecha) _____
(f) _____

(Razón o fecha de presentado, detallando si lo hace personalmente para lo cual
deberá identificarse o si es legalizada ante Notario la firma).

LEY DE LA FUNCION PUBLICA

CONSIDERANDO:

- I. Que el artículo 219 de la Constitución de la República de El Salvador, regula los derechos y deberes de los servidores públicos, especialmente los de carrera administrativa en su relación con la administración pública.
- II. Que es necesario garantizar que la administración de los recursos humanos, se fundamente en el eficiente desempeño, trato justo, desarrollo profesional, remuneración adecuada a la realidad socioeconómica del país y oportunidades de promoción.
- III. Que debe garantizarse en la administración pública una carrera administrativa profesional que permita cumplir con los programas de gobierno que el servidor público desarrollarse profesionalmente.
- IV. Que es necesario establecer un sistema por medio del cual el servidor público, preste su servicio con eficiencia y profesionalismo, que le permita cumplir sus funciones, sin ninguna presión de la política partidarista.
- V. Que por lo expuesto en los considerandos anteriores, se hace necesaria una ley que permita modernizar gestión de los recursos humanos del sector público, instaurando una carrera administrativa que contribuya a una eficiente administración pública.

POR TANTO:

El uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministerio de Hacienda,

CAPITULO I

OBJETIVOS DE LA LEY

Art. 1. Para dar cumplimiento a lo estipulado en el Capítulo I del Título VII de la Constitución de la República, la presente Ley regula lo referente a la Carrera Administrativa y el Servicio Civil, asimismo establece un sistema de administración de recursos humanos, con la finalidad de que los servidores que preste el servicio al Estado, realicen una función pública con eficiencia, profesionalismo, calidad en el servicio.

Son objetivos de la presente Ley:

- 1) Establecer las bases para que la Administración Pública cuente con servidores públicos con mística y profesionalismo en la prestación de los servicios.
- 2) Normar y autorizar las relaciones laborales entre la administración pública y sus servidores.
- 3) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos.
- 4) Crear los entes responsables de la administración para la aplicación de la presente ley.
- 5) Establecer un sistema de administración de recursos humanos.

CAPITULO II

***** DE APLICACION**

Art. 2. La presente Ley comprende a los servidores públicos que presten sus servicios en los Organos del Gobierno y sus entes descentralizados, las

regulaciones de la presente ley se aplican a todas las entidades oficiales que consten los con cargo al fondo general de la nación y fondos especiales, Quedan excluidos de la presente Ley, las Municipalidades.

Art. 3. Para los efectos de esta Ley, el término servicios público comprende a los funcionarios y empleados públicos que están al servicio del Gobierno; los cuales se clasifican en Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de Carreras Especiales y Políticas o de confianza.

Art. 4- Son entes responsables de la función pública:

- a) La Secretaria de la Función Pública:
- b) El Consejo de la Función Pública.
- c) Las Unidades de Recursos Humanos Institucionales.

CAPITULO I

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

Art. 5. Créase en el Ministerio de Hacienda, la Secretaría de la Función Pública en dependencia directa del Titular del Ramo, que será el Organismo rector, normador y facilitador de políticas, normas y procedimientos para la realización de la función pública, carrera administrativa y el servicio civil. La estructura organizativa y funcional de la Secretaria de la Función Pública, será regulada en el Reglamento respectivo.

Art. 6. Son atribuciones de la Secretaría de la Función Pública:

- a) Dictar y verificar el cumplimiento de las políticas de Recursos Humanos, así

como las normas técnico-administrativas para un efectivo cumplimiento de las Ley.

- b) Apoyar técnicamente a las Unidades de Recursos Humanos Institucionales, para la implementación, actualización del Sistema de Administración de Recursos Humanos,
- c) Brindar asesoría legal en la aplicación de recursos humanos,
- d) Coordinar la Red Nacional de Administración de Recursos Humanos de la Administración Pública,
- e) Promover en las Instituciones la cultura de servicio al usuario,
- f) Proponer al Ministro de Hacienda la política de salarios para el personal de Carrera Administrativa, la cual deberá incluir la escala general de salarios. Asimismo fijará el salario mínimo legal mensual para la administración pública; y establecerá la normativa para asignaciones de retribuciones adicionales al salario básico.
- g) La integración del Plan Nacional de capacitación y desarrollo, así como verificar su cumplimiento.
- h) Dictar y verificar las políticas de becas para los servidores públicos;
- i) Proponer normas de ética y conducta del servidor público;
- j) Proponer normas de ética y conducta del servidor público;
- k) Administrar la base central del registro de personal y de plazas de la Administración Pública en general y del personal de carrera administrativa en particular.
- l) Desarrollar otras funciones relacionadas con la administración de recursos humanos y
- m) Dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la

presente Ley y sus reglamentos.

Art. 7. El secretario de la Función Pública, tendrá rango de Viceministerio y será nombrado por el Presidente de la República a propuesta del Ministro de Hacienda y representará al Gobierno en eventos nacionales e internacionales relacionados con la función pública y Servicio Civil. Son requisitos para optar al cargo, los siguientes:

- a) Ser Salvadoreño;
- b) Poseer Título Universitario;
- c) Acreditar conocimientos Técnicos y prácticos en áreas afines e la Administración de Recursos Humanos;
- d) Experiencia comprobable en puestos de Dirección o Gerencial.

Art. 8. La Red Nacional de Administración de Recursos Humanos será el organismo consultivo de la Función Pública, con el propósito fundamental de validar las políticas de recursos humanos y apoyar a la Secretaría en la aplicación de estos y actualización de herramientas e instructivos técnicos. Esta Red estará integrada por jefes de las unidades de recursos humanos institucionales presidida por el secretario de la Función Pública, su organización interna será definida, en el reglamento respectivo.

CAPITULO II

CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 9. Créase el Consejo de la Función Pública, con el objeto de conocer y resolver en segunda instancia, los conflictos surgidos de la aplicación de la presente Ley, el cual estará integrado de la siguiente manera:

- a) Un miembro propietario y un suplente, en representación del Organo Ejecutivo.
- b) Un miembro propietario y un suplente en representación del Organo Judicial.
- c) Un miembro propietario y un suplente en representación del Organo Legislativo.
- d) Un miembro propietario y un suplente en representación de los Servidores Públicos.
- e) Un miembro propietario y un suplente en representación de los Usuarios designado por los principales gremiales del Sector empresarial privado.

Art. 10. Son atribuciones del Consejo de la Función Pública:

- a) Conocer y resolver en segunda instancia las apelaciones interpuestas contra las resoluciones de suspensiones y destituciones de los servidores públicos;
- b) Habilitar en el ejercicio de sus funciones, a los servidores públicos que, habiendo sido procesados por delitos dolosos, hubieren sido exonerados o hayan cumplido su sanción, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo;
- c) Cumplir lo estipulado en la presente Ley y el Reglamento respectivo.

Art. 11. Para ser miembro del Consejo de la función Pública se requiere:

- a) Ser Salvadoreño, mayor de 35 años;
- b) No haber sido condenado por delito doloso contra la sociedad;
- c) Tener Título Universitario y acreditar amplios conocimientos en Administración de Recursos Humanos, Derechos Laboral;
- d) Ser electo de acuerdo al procedimiento reglamentario.

Art. 12. Los miembros del Consejo de la Función Pública, serán seleccionados de ternas propuestas por cada sector y serán nombrados por el Presidente de la República, para un período de tres años. El Mecanismo para la selección de los integrantes del Consejo, su organización interna y su funcionamiento serán regulados por el reglamento respectivo.

Art. 13. El Consejo de la Función Pública, contará con los recursos necesarios para el mejor desempeño de sus funciones y su personal de apoyo permanecerá a la carrera administrativa.

CAPITULO III

UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS INSTITUCIONES

Art. 14. Las Unidades de Recursos Humanos Institucionales, serán responsables de la Administración de los Recursos Humanos de las Instituciones. Dependerán directamente de la autoridad máxima de la institución correspondiente; y la organización de estas unidades dependerá del tamaño de la Institución y con base en los lineamientos que se dicten al reglamento respectivo.

Art. 15. Las Unidades de Recursos Humanos Institucionales tendrán las atribuciones siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus Reglamentos, las políticas y disposiciones que emanen de la Secretaría de la Función Pública, así como de otras leyes relacionadas con la materia;
- b) Implantar y promover a nivel institucional el Sistema de Administración de Recursos Humanos en general y en particular el régimen de Carrera Administrativa.
- c) Efectuar las acciones necesarias para el mejoramiento continuo de la cultura organizacional en beneficio del Servicio Público y de los usuarios;
- d) Formar parte de la Red Nacional de Administración de Recursos Humanos;
- e) Mantener actualizado el registro de servidores públicos y de plazas de la institución y trasladar la información requerida por la Secretaría de la Función Pública;
- f) Conocer y resolver los recursos de reconsideración de todos los casos de sanciones establecidas en la presente Ley y el reglamento respectivo.
- g) Brindar la inducción a los empleados de nuevo ingreso y dar seguimiento a la actuación de los empleados en el período de prueba.
- h) Denunciar ante el Consejo de la Función Pública cualquier tipo de injerencia o presión para favorecer o perjudicar a un candidato que se encuentre en el proceso de selección;
- i) Elaborar y ejecutar el plan de capacitación y desarrollo para los servidores públicos, atendiendo las políticas emanadas por la Secretaría de la Función Pública;
- j) Elaborar las planillas de pago y el presupuesto de Recursos Humanos; el

cual incluye retribuciones, prestaciones, capacitaciones y desarrollo, premios e incentivos.

- k) Desarrollar otras acciones inherentes a la especialización de los recursos humanos.

TITULO III

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Art. 16. El sistema de Administración de Recursos Humanos, comprende: La Carrera Administrativa, Administración de Estructuras Organizativas; Sistema Informático y Cultural Organizacional.

CAPITULO I

CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 17. La Carrera Administrativa, representa la parte del Sistema de Administración de Recursos Humanos, destinado a contribuir a la eficiencia de la gestión gubernamental, ofreciendo a los salvadoreños igualdad de oportunidades en el ingreso, progreso y desarrollo en el servicio público, en base al mérito personal y a la calificación del servicio que preste.

La Carrera Administrativa se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Igualdad de trato y oportunidad de desarrollo profesional, económico, social y moral para los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa, sin discriminación alguna.
- b) Equidad y justicia en la administración de los recursos humanos al servicio de la administración pública.
- c) Competencia, lealtad, honestidad y moralidad del servidor público en sus

actos públicos y privados.

Art. 18. La Carrera Administrativa regula las condiciones de ingreso, el reclutamiento, selección y contratación de personal; inducción y período de prueba; administración del desempeño; promoción y ascenso, premios e incentivos, retribuciones; capacitación y desarrollo; separación de la carrera administrativa y el reingreso a la misma.

Estará compuesta de rangos de carrera, que serán desarrollados en el Reglamento respectivo.

Art. 19. La Carrera Administrativa es obligación para todas las dependencias del gobierno cuyos servidores se encuentran comprendidos en el art. 12 de esta Ley.

Art. 20. Están excluidos de la Carrera Administrativa.

- a) Los funcionarios o empleados que desempeñan cargos públicos o de confianza y en particular los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos; los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.
- b) El personal que tengan un régimen especial de Carrera.
- c) Las personas naturales contratadas por servicios profesionales.
- d) Los miembros integrantes de las Juntas Directivas de Instituciones

Descentralizadas con excepción de los que ya pertenecen.

CONDICIONES DE INGRESO

Art. 21. El ingreso a la Carrera Administrativa estará sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Ser Salvadoreño, o extranjero que llene los requisitos establecidos en el reglamento respectivo.
- b) Contar con los requisitos de idoneidad para el puesto.
- c) Comprobar el proceso de selección.
- d) No estar ligado por relación conyugal o de convivencia, por parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con quienes ejerzan funciones de conducción, cualquiera sea su nivel jerárquico, dentro de la institución al que pretenda ingresar el postulante.
- e) Aprobar un período de prueba de seis meses.

Cumplido el período a que se refiere la letra e) de este artículo y habiendo sido contratado el aspirante se entiende que este ha ingresado a la Carrera Administrativa.

Art. 22. No podrán ingresar a la Carrera Administrativa:

- a) Los condenados por sentencia ejecutoriada a pena de prisión durante el tiempo que dure la condena aún cuando goce de los beneficios de la Libertad condicional y se les haya suspendido la pena.
- b) Los condenados por sentencia ejecutoriada por delitos contra el Estado, durante el tiempo que señale la sentencia y mientras no se le conceda la

habilitación por el Consejo de la Función Pública.

- c) Los que hubieren sido sancionados con destitución en cualquiera de las instituciones del Sector Público, mientras no sean habilitados por el Consejo de la Función Pública.
- d) Los que por sentencia definitiva fueren condenados por delitos graves.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Art. 23. Cuando sea necesario contratar nuevo personal, cada institución, a través de su Unidad de Recursos Humanos, llevará a cabo el proceso de reclutamiento y selección, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

Art. 24. El jefe de la Unidad Primaria de organización o su delegado, contratará provisionalmente a la persona seleccionada, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.

INDUCCIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Art. 25. El personal seleccionado, se someterá a un proceso de inducción y período de prueba hasta seis meses. Durante ese período el jefe inmediato deberá evaluar e informar al seleccionado, lo relacionado con su conducta y desempeño laboral.

Art. 26. Si fuese un servidor público de carrera administrativa quien se someterá al proceso de selección, el período de prueba será de un mes y aquel gozará de permiso con goce de sueldo durante ese tiempo.

FACULTAD PARA CONTRATAR

Art. 27. La facultad para contratar es competencia del Titular de la Institución, quien podrá delegar esta facultad en los Directores o Sub-directores generales.

Art. 28. El personal de Carrera Administrativa podrá ser contratado como de confianza con su previo y expreso consentimiento.

ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 29. Se establecerán programa de planificación, ejecución y evaluación del desempeño del personal de carrera, que se desarrollarán mediante procedimiento técnicos y objetivos, tomando en cuenta factores que midan el rendimiento del personal, aptitud y actitud, así como otros aspectos relacionados con su trabajo. Dichos procedimientos serán definidos en el reglamento respectivo.

El servidor público de carrera administrativa estará sujeto a una evaluación del desempeño una vez al año por el superior inmediato del evaluado, a quien se le hará saber el respectivo resultado, que será enviado a la unidad de recursos humanos de cada institución o dependencia. Dicha evaluación servirá para incentivar o corregir al servidor público; y si aquella fuere deficiente se realizará una nueva evaluación, dentro de los seis meses siguientes.

ASCENSO DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 30. Los servidores públicos de Carrera Administrativa podrán ascender de un rango a otro con incremento de salario, por cualquiera de las modalidades siguientes: a) Ascenso por carrera y b) Ascenso por concurso.

Art. 31. Tendrán derecho al ascenso por carrera, los servidores públicos que siendo sometidos anualmente a la evaluación del desempeño, cumplan con los requisitos exigidos para ascender a un rango superior.

Los servidores públicos calificados para el ascenso, formarán el banco de candidatos elegibles para ocupar las vacantes que se sucedan en el siguiente año, tanto en la institución a que pertenecen como en la Administración Pública.

Art. 32. La Secretaría de la Función Pública tendrá la administración del banco de candidatos elegibles. Para tal efecto solicitará a las Unidades de Recursos Humanos Institucionales, los listados de los servidores públicos calificados para ascender, así como de las plazas vacantes. Esta información será comunicada y publicada en la forma y condiciones establecidas en el respectivo reglamento.

Art. 33. El servidor público que aspire a optar a un rango superior, podrá ascender al mismo, llenando los siguientes requisitos: a) haber cumplido con un período de cinco años de antigüedad en el rango, b) cumplir con los requisitos académicos exigidos en el rango en el cual se desea ascender, c) no tener en su historial laboral, sanciones o deméritos que lo descalifiquen como candidato elegible, d) que exista necesidad y oportunidad en el rango inmediato superior y c) tener acumulado un promedio de setenta y cinco por ciento de sus evaluaciones del desempeño.

Art. 34. Los servidores Públicos de carrera administrativa, podrán asimismo, someterse a concurso para optar a un rango superior, siempre que llenen los requisitos académicos y de experiencia o exigidos para cada rango, y en

especial los siguientes: a) haber cumplido con un período de un año de antigüedad en su cargo y aprobar el concurso de selección y c) los demás que exige el artículo anterior para el ascenso de la carrera.

Los concursos serán realizados en las instituciones donde existan las plazas vacantes.

Art. 35. Los servidores públicos que no califiquen para ascender en cualquiera de las modalidades indicadas en los artículos anteriores, continuarán en su respectivo rango.

Art. 36. Se establecerán programas de Premios e Incentivos, que deberán estar basados estrictamente en el desempeño y mérito del Personal de Carrera Administrativa, con el fin de reconocer y valorar su desempeño eficiente.

REMUNERACIONES DEL PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 37. La política salarial tiene por objeto la creación y administración de un sistema uniforme y equitativo de remuneración salarial para toda la carrera administrativa; debiendo tomarse en cuenta los siguientes factores: a) responsabilidades del puesto o cargo; b) naturaleza del trabajo; c) costo de la vida y d) salarios promedios del sector privado.

Art. 38. La política salarial deberá ser revisada en períodos no menores de dos años, de acuerdo con las políticas de recursos humanos del sector público; y deberá contener además, una escala general de salarios que comprenda los

siguientes tipos de remuneración: a) salario básico mensual; b) salario mínimo legal mensual; c) salario mensual cotizante; y d) retribuciones complementarias al salario básico.

Art. 39. Para los efectos de esta ley, se entiende: a) por salario básico mensual, la retribución en dinero recibida por el servidor público por los servicios que presta de conformidad con esta misma ley; b) por salario mínimo legal mensual, la remuneración básica correspondiente al respectivo rango; c) por salario mensual cotizante, la suma de las retribuciones en dinero recibidas por el servidor público, por los gastos de representación y los premios o incentivos salariales.

Los servidores públicos de carrera administrativa, gozarán también de retribuciones salariales complementarias al salario básico, que serán reguladas en el reglamento respectivo.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Art. 40. Los programas de capacitación y desarrollo de la administración pública tienen por objeto la formación, el adiestramiento y el perfeccionamiento del personal a su servicio, de acuerdo con las necesidades y el nivel de preparación que requiera para sus funciones del puesto de trabajo.

Art. 41. Los programas de capacitación y desarrollo institucionales deben ser compatibles con las prioridades nacionales, que serán definidas por el Plan Nacional de Capacitación de Desarrollo.

Art. 42. El derecho a participar en programas de capacitación y desarrollo implica para el empleado seleccionado la obligación de atenderlos con regularidad, realizar las prácticas, aplicar las pruebas y, en general acatar lo relacionado con la Capacitación. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado disciplinariamente.

Art. 43. La asistencia a los programas de capacitación y desarrollo y la aprobación de los recursos en los cuales se inscriba el personal se apreciarán de conformidad con las normas de la carrera administrativa, sin que por sí solos otorguen derechos o promociones. En consecuencia las instituciones públicas deberán permitirles la asistencia a los cursos y liberarlos de sus funciones habituales por el lapso que requieran las clases y prácticas.

Art. 44. La capacitación de los empleados que ingresan al sector público será obligatoria e iniciará a través de un programa de inducción con la finalidad de informar al nuevo personal de carrera administrativa los objetivos sectoriales e institucionales, haciendo énfasis en la importancia de prestar un servicio de calidad y un eficiente desempeño.

Art. 45. Cada Institución deberá programar en su presupuesto, los fondos destinados exclusivamente a financiar el plan de capacitación institucional.

SEPARACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 47. La separación el personal de carrera administrativa, se produce por las siguientes formas:

- a) Renuncia aceptada,
- b) Reestructuración Institucional
- c) Anulación del nombramiento;
- d) Destitución por causa justificada,
- e) Abandono del cargo,
- f) Jubilación por antigüedad o por edad avanzada del personal, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes,
- g) Invalidez absoluta por lesión o enfermedad física o mental,
- h) Muerte del servidor público.

REINGRESO

Art. 48. El personal que por alguna de las causas citadas en los literales c, d, o e, del artículo anterior hubiere sido separado de la carrera administrativa, tendrá derecho a su reingreso siempre y cuando la causa haya sido suspendida y habilitado por el Tribunal de la Función Pública de acuerdo a lo dispuesto en esta Ley y sus reglamentos.

CAPITULO II

ADMINISTRACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

Art. 49. La Administración de Estructura Organizativas, comprende la Clasificación y Valoración de Unidades Organizativas y la Clasificación y Valoración de Clases Ocupacionales, que definirá los puestos de trabajo y las dotaciones de plazas para cada Institución; además, servirá de base para la elaboración de la estructura de salarios.

CAPITULO III

SUBSISTEMA DE INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS

Art. 50. Se establece un Sub-sistema de información de recursos humanos, como herramienta informática que apoyará la administración y gestión de dichos recursos en cada institución. A través de esta herramienta, se actualizará el registro de todos los servidores públicos.

El sistema informático desarrollado en una base de datos relacional, con herramientas de desarrollo de cuarta generación y se implementará en cada institución, concentrando toda información de las instituciones en la Secretaría Normadora. La base de datos proporcionará información apta para la toma de decisiones gerenciales en cuanto al número de personal funciones que desempeñan, rango al que pertenece, salarios, datos personales, rotación de personal, ingresos o egresos de personal de la administración pública.

CAPITULO IV

ADMINISTRACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Art. 51. Cada institución deberá crear, evaluar y modificar su cultura organizacional, con el fin de elevar la autoestima del servidor público y mejorar su ambiente de trabajo, en busca de la prestación de un servicio de calidad al usuario.

El objetivo es establecer las bases para crear, evaluar y modificar, la cultura organizativa de las instituciones del Sector Público, con el fin de elevar la autoestima del servidor público, mejorar el ámbito de trabajo, en busca de proporcionar un servicio de calidad a los usuarios. Todo el esfuerzo deberá ir dirigido al cambio cultural, entendiendo este como la modificación de las

actitudes y hábitos de trabajo actuales por otros que permitan una mayor congruencia con la cultura deseada.

La Cultura Organizacional deberá servir de apoyo y soporte al logro de los objetivos estratégicos del sector público y nuevo rol del Estado, su impacto deberá involucrar a todo el personal es, un estilo de administración diferentes que permita vivir los valores organizacionales y conseguir un alto compromiso de la gente con ellos.

TITULO IV

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

CAPITULO I

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Art. 52. Los servidores públicos gozan de los siguientes derechos:

- a) A trabajar en un ambiente seguro, higiénico y adecuado a sus labores;
- b) A optar a licencias sin goce de sueldo, de acuerdo a lo prescrito en esta Ley y en el reglamento respectivo;
- c) A tomar las vacaciones anuales remuneradas, que legalmente le correspondan;
- d) A ser indemnizado cuando se dé una reestructuración institucional;
- e) Al pago de Viáticos y de horas extras;
- f) A pensión y retiro.

Asimismo, el servidor público tendrá derecho a estabilidad en su cargo, siempre

y cuando desempeñe éste con eficacia, honestidad, lealtad y disciplina. Todo sin perjuicio de lo establecido en el Art. 41 de esta Ley.

Art. 53 Sin perjuicio de lo que establezcan otras leyes, decretos o reglamentos, los servidores públicos tienen los siguientes deberes:

- a) Desempeñar con honestidad, responsabilidad y profesionalismo las funciones de su cargo.
- b) Mantener permanente en sus relaciones con el público, toda la consideración, cortesía y amabilidad debidas.
- c) Atender y resolver los asuntos de su competencia dentro de los plazos establecidos en esta ley y los reglamentos respectivos;
- d) Cumplir y hacer cumplir las normas éticas y conducta del servidor público como principios fundamentales de orientación para el desempeño de sus funciones;
- e) Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca en razón del desempeño de sus funciones;
- f) Obedecer y respetar los superiores jerárquicos;
- g) Asistir puntualmente a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda de acuerdo a la ley y sus reglamentos;
- h) Cuidar con diligencias los bienes, valores, equipo y materiales del Estado, principalmente los que estén bajo su responsabilidad;
- i) Evaluar a los subalternos con objetividad y con respeto a los derechos y principios establecidos en esta ley y sus reglamentos;
- j) Evitar los privilegios y discriminaciones por motivos de afiliación política, religiosa, raza, condición social y parentesco.

- k) Asistir, con autorización de su jefe inmediato, a cursos de capacitación con la periodicidad y características que se establezcan;
- l) Aceptar los traslados a un cargo del mismo nivel o rango, cuando fuere conveniente a la administración pública;
- m) Rechazar cualquier clase de proposición de soborno que reciban.

CAPITULO II

DE LAS PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Art. 54. Se prohíbe a los servidores públicos:

- a) Imponer sanciones a los subalternos, que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes los concedan;
- b) Solicitar de otros servidores públicos, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y especialmente lo que directa o indirectamente están relacionados con política partidaria.
- c) Realiza gestiones administrativas a terceros, sobre asuntos que se tramiten en las oficinas en donde trabajen;
- d) Tener vinculaciones con personas naturales o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración pública o que fueren proveedores o contratistas de ella.
- e) Recibir directa o indirectamente beneficios en concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración pública;
- f) Aceptar dádivas, obsequios, obtener ventajas o beneficios de cualquier índole o con motivo del desempeño de sus funciones;
- g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o

circunstancia personal o social.

- h) Practicar descuento o retenciones sin la autorización legal respectiva;
- i) Sustraer y/o divulgar información confidencial, así como alterar, dañar o efectuar actos de sabotaje en información contenida en sistemas de informática;
- j) Incurrir en acoso sexual o de cualquier otra naturaleza,
- k) Realizar o participar en huelgas así como en la suspensión de labores;
- l) Introducir o portar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo;
- m) Realizar actos que estén prohibidos legalmente y según se establezca en el reglamento respectivo.

En los casos comprendidos en el literal l) de éste artículo, las personas involucradas en estas faltas quedarán sujetas a la sanción disciplinaria correspondiente sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.

CAPITULO III

REESTRUCTURACIÓN INSTITUCIONAL

Art. 55. La Administración pública sujeta a reestructuración con el fin de que se cumpla con el objetivo de prestar un servicio eficiente y con profesionalismo. Para tal efecto, el reglamento respectivo contendrá las normas y procedimientos a seguir para el logro de una adecuada reestructuración institucional.

Art. 56. Si como consecuencia de una reestructuración institucional, seriere necesaria la supresión de plazas, ésta será efectuada de acuerdo a un programa preestablecido que será sometido a la aprobación del Presidente de

la República y posteriormente a consideración de la Asamblea Legislativa.

Art. 57. El programa a que se refiere el artículo anterior, deberá llenar los requisitos que se establecen el reglamento respectivo.

Art. 58. Los servidores públicos que se encontraren en estado de gravidez o con licencia de maternidad, así como los servidores públicos discapacitados, no estarán comprendidos en el programa de reducción de plazas y serán objeto de reubicación de acuerdo al reglamento correspondiente.

Art. 59. Si como resultado de una reestructuración, institucional, quedará cesante algún servidor público que tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

Art. 60. Los actuales servidores públicos que estuvieren desempeñando algún cargo comprendido en la carrera administrativa al entrar en vigencia la presente ley, quedarán amparados por la misma.

CAPÍTULO IV

ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 61. Los servidores públicos tendrán derecho a gozar de descanso remunerados en las siguientes fechas y días de cada año:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) Diez de mayo;
- e) Seis de agosto;
- f) Quince de septiembre;
- g) Dos de noviembre;
- h) Veinticinco de diciembre;
- i) Medio día del veinticuatro y del treinta y uno de diciembre. Además se establece como descanso por asueto, con goce de salario, el cinco de agosto en la ciudad de San Salvador y en la República el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

Art. 62. En los casos en que los servidores públicos tuvieran que laborar en día de asueto, tendrán derecho a descansar en forma compensatoria, un equivalente al doble del tiempo del día de asueto, según arreglo entre el empleado público y su jefe inmediato.

Los servidores públicos tendrán derecho a gozar de dos días de descanso a la semana. Los días de descanso son el sábado y domingo; sin embargo cuando las necesidades lo requiera, los jefes de las Unidades Primarias de Organización tendrán la facultad de señalar a sus trabajadores los días de

descanso que les corresponden a la semana de conformidad al reglamento respectivo.

Art. 63. Los servidores públicos al completar cada año de servicio continuo en la Administración Pública tendrá derecho a gozar de un período de vacaciones, cuya duración será de quince días calendario, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso.

En casos especiales y por la necesidad del servicio, podrá el jefe de la Unidad Primaria de Organización, de común acuerdo con el servidor público, fraccionar las vacaciones en dos períodos dentro del año de trabajo. Si fuese éste el caso, cada período deberá durar diez días hábiles.

Art. 64. Queda estrictamente prohibido acumular los períodos de vacaciones de un año a otro, es obligación del jefe de la Unidad Primaria de Organización concederlo y corresponde al trabajador tomarlo en caso contrario, perderá el derecho a gozar el período de vacaciones.

Art. 65. Las licencias que las autoridades competentes pueden conceder a los servidores públicos, son las siguientes:

- a) Licencia ordinaria sin goce de sueldo;
- b) Licencia por enfermedad y maternidad con disfrute de sueldo;
- c) Licencia para participar en capacitaciones, investigaciones y observaciones con disfrute de sueldo;
- d) Licencia para atender invitaciones de eventos relacionados con sus funciones de trabajo, con disfrute de sueldo;

e) Licencias especiales con o sin disfrute de sueldo.

CAPITULO V

HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Art. 66. La Secretaría de la función pública dictará las normas para que los jefes de las Unidades Primarias de Organización adopten y pongan en práctica medidas adecuadas de seguridad o higiene en los lugares de trabajo, a fin de proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los servidores públicos.

TITULO V

NORMAS DE ETICA Y CONDUCTA DEL SERVIDOR PUBLICO

Art. 67. Se establecen las normas de ética y conducta, con el propósito de que todos los servidores públicos se conduzcan con honestidad, responsabilidad, profesionalismo, respeto, dedicación y calidad en la prestación de servicios.

Art. 68. Los servidores públicos que incumplieren lo establecido en las normas de ética y conducta serán sujetos de las medidas disciplinarias contempladas en la presente ley y sus reglamentos.

Art. 69. Todos los servidores públicos son responsables de cumplir y hacer cumplir los deberes, obligaciones y prohibiciones que la presente ley y las normas de ética y conducta del servidor público dicte y acate las disposiciones disciplinarias.

CAPITULO I

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 70. El régimen disciplinario tiene por objeto:

- a) Contribuir a que los servidores públicos cumplan leal, honesta y eficientemente sus deberes, a fine alcanzar la mayor eficiencia del servidor público;
- b) Procurar que las faltas disciplinarias sean impuestas y sancionadas conforme su gravedad y con base en estrictos criterios de legalidad, equidad y objetividad;
- c) Proveer los recursos y vías de acción necesarias para proteger los derechos e intereses de los servidores públicos.

Art. 71. Todo usuario de los servidores públicos podrá denunciar, ante el funcionario respectivo, la violación de las normas disciplinarias por parte de los servidores públicos.

CAPITULO II

FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Art. 72. Cuando un servidor público cometiere cualquier violación a los deberes obligaciones y prohibiciones previstos en la presente ley; y de acuerdo a la gravedad de la falta disciplinaria, podrá ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión sin goce de sueldo de hasta un mes;

d) Destitución.

Art. 73. El reglamento respectivo definirá las causa por las cuales el servidor público será sujeto de una sanción, de acuerdo al tipo de infracción que cometa.

Estas infracciones son:

- a) Infracciones a leyes; serán aquellas sujetas a amonestación verbal o escrita o suspensión de hasta diez días sin goce de sueldo y podrán ser impuestas por el jefe de la unidad a la cual pertenece el infractor.
- b) Infracciones graves; son las que están sujetas a sanciones desde once hasta treinta días de suspensión sin goce de sueldo, las que deberán ser impuestas por el Director General (o funcionario de jerarquía equivalente o delegada al funcionario por el designado).
- c) Infracciones muy graves; son las quedan lugar a la destitución y deberán ser impuestas por el Ministerio o funcionario de jerarquía equivalente o delegada al funcionario por el designado.

Todas las sanciones excepto la de amonestación verbal, formarán parte del historial personal del servidor público sancionado y sus documentos básicos serán anexados a los expedientes respectivos. El personal sólo podrá ser sancionado una vez por el mismo hecho. Si fuere reincidente el infractor se le aplicará una sanción mayor.

Art. 74. Sin perjuicio de lo establecido en el reglamento respectivo, serán causales de destitución de un servidor público, las siguientes:

- a) Obtener dos evaluaciones deficientes continuas o tres no sucesivas en el

- período de un año;
- b) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas de cualquier clase, en el lugar de trabajo o presentarse al desempeño de sus funciones, en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias narcóticas o estupefacientes;
 - c) No guardar rigurosa reserva de la información o documentación que conozca por razones del desempeño de sus funciones y que no estén designadas al conocimiento público;
 - d) Apropiarse de materiales, maquinaria, equipo o valores de propiedad del Estado;
 - e) Pronunciar amenazas que atenten contra la vida, la salud y la seguridad de sus superiores compañeros de trabajo o de los usuarios;
 - f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada, por delitos dolosos, cometidos en el ejercicio de sus funciones, o ser condenado en sentencia ejecutoria a una pena privada de la libertad por cualquier delito;
 - g) Manejar fraudulenta o inescrupulosamente, fondos o bienes del Estado, para provecho propio o de terceras personas;
 - h) Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo;
 - i) Aceptar sobornos a dádivas por sus servicios; y
 - j) Ser reincidente en el cumplimiento de los deberes, en la violación de los derechos o de las prohibiciones contempladas en la ley.

Art. 75. La sanción de destitución deberá notificarse para ser ejecutada, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acuerdo respectivo.

Art. 76. El servidor público cuenta con un plazo de ocho días hábiles contados

a partir del día siguiente de la notificación de acuerdo de destitución o suspensión, para hacer uso de los recursos establecidos en la ley.

Art. 77. En caso de amonestación o cualquier otra sanción impuesta a un servidor público procurará a petición de éste, un arreglo conciliatorio con el jefe de la institución respectiva correspondiente Unidad de Recursos Humanos, siguiendo el procedimiento establecido en el reglamento correspondiente.

Art. 78. Las medidas disciplinarias previstas en esta ley, serán aplicadas de acuerdo a lo estipulado en el artículo 59. El procedimiento disciplinario, contemplando en el reglamento respectivo asegurará la efectiva garantía de defensa como derecho básico del servidor público.

CAPITULO IV

DE LOS RECURSOS

Art. 79. De las sanciones a que esta ley se refiere, el servidor público interponer recurso de reconsideración o recurso de apelación, de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 80. El recurso de reconsideración deberá interponerse ante la unidad de recursos humanos respectiva.

El recurso de apelación deberá interponerse para ante el Consejo de la Función Pública de las resoluciones definitivas en las que se impongan las sanciones previstas en las letras c) y d) del citado artículo de esta ley.

Art. 81. Tanto el recurso de consideración como el de apelación deberán interponerse por escrito, dentro del plazo de ocho días hábiles, contados a partir del siguiente de la notificación respectiva.

Art. 82. Admitido el recurso por la autoridad correspondiente, esta lo tratará dentro de cinco días siguientes, a la instancia respectiva, quien deberá realizar una investigación sumaria de los hechos que comprende la apertura a pruebas por el plazo de ocho días hábiles, a fin de que el interesado pueda presentar aquéllas que considere necesarias para ejercer su derecho de defensa.

El Consejo de la Función Pública o la Unidad del Recursos Humanos Institucional, deberán resolver los casos sometidos a su competencia, dentro del plazo de treinta días hábiles de recibido el recursos interpuesto.

Art. 83. Contra la resolución del Consejo de la Función Pública no se admitirá recurso alguno.

TITULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 84. Los casos pendientes ante las comisiones del Servicio Civil reguladas en la Ley del Servicio Civil, deberán ser resueltas dentro del plazo de ciento ochenta días, contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Art. 85. El sistema de Administración de los recursos humanos será implementado gradualmente en las instituciones respectivas. Para este efecto la Secretaría de la Función Pública presentará al Ministerio de Hacienda, un plan de implementación que será aprobado por el Presidente de la República.

OBSERVACIONES AL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. Los considerandos no se enmarcan dentro de lo que establece la Constitución de la República, Arts. 218 al 222 Cn. Se ignora la estabilidad que garantiza el Art.. 219 Cn. y solo se contempla la eficiencia.
2. El Art. 1 del anteproyecto pierde de vista aspectos constitucionales: eficiencia, estabilidad y pierde de vista o por lo menos no lo establece claramente, la regulación de las relaciones patrón - estado y sus servidores.
3. El Art. 2 excluye a las Municipalidades, lo cual contraviene el Art. 222 Cn.
4. El Art. 3 en relación al Art. 28 establece la figura "de confianza". El objetivo es claro y eminente, con esta figura se condicionaría a cualquier empleado que s quiera contratar, para que quede excluido de la carrera administrativa.
5. El Art. 4 en relación con el Art. 5 al 15: Desaparece el Tribunal de Servicio Civil y las comisiones y crea tres figuras que prácticamente quedan al arbitrio del Ejecutivo o del Presidente de la República.
 - a) La Secretaría de la Función Pública es nombrada por el Ministerio de Hacienda.
 - b) El Concejo de la Función Pública, si es cierto que estará integrada por:
 - Un propietario y un suplente en representación del Organo Ejecutivo.
 - Un propietario y un suplente en representación del Organo Judicial
 - Un propietario y un suplente en representación del Organo Legislativo.
 - Un propietario y un suplente en representación de los Servidores

Públicos.

Un propietario y un suplente en representación de las principales Gremiales del Sector Privado (ANEP, ASÍ, ETC.)

Si es cierto que éstos serán sacados de terna de cada sector, pero su nombramiento es de responsabilidad del Organo Ejecutivo (Presidente de la República).

La selección, su integración, organización y funcionamiento de este Concejo, será regulado por un REGLAMENTO. Este Reglamento es emitido por el Organo Ejecutivo.

- c) Unidades de Recursos Humanos Institucionales (Art. 14 al 15). Estas unidades dependen del Jefe máximo de cada Institución. Cumplen la política directa por la Secretaría de la Función Pública, la cual es nombrada por el Ministerio de Hacienda.

Forman parte de la Red Nacional de Administración de Recursos Humanos. La cual a su vez es una dependencia del Ministerio de Hacienda.

Se establecen seis meses de prueba, antes eran tres (Inconstitucional), queda al arbitrio del funcionario de cada Unidad. Art. 52 Cn.

El nombramiento de los empleados queda al arbitrio de los funcionarios, no hay una garantía de una buena relación.

- 6. El Art. 16, establece el sistema de administración de Recursos Humanos (la cual es una dependencia del Ministerio de Hacienda) tiene facultades exageradas o amplisimas. Tiene la facultad sobre la carrera administrativa, administración de estructuras organizativas, sistema informático y cultura organizacional.

7. Art. 21 establece el período de seis meses de prueba. Es inconstitucional, ya que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables. Art. 52 Cn.
8. Reclutamiento y Selección.
Art. 23 se remite al Reglamento que hará el Ejecutivo (amplios poderes).
Art. 24 da la facultad al jefe de la Unidad de contratar a la persona seleccionada.
9. Inducción y período de prueba.
Art. 25 da un período de prueba de seis meses, en el cual, el jefe inmediato evalúa para ver si continuará en su empleo.
10. Facultad para contratar
Art. 28 con esta figura se pretende dejar excluido de la Carrera Administrativa a muchos empleados "contratándolos como de confianza".
11. Administración del Desempeño
Art. 29 se remite al Reglamento.
Este artículo da la pauta para evaluar a los empleados (dos evaluaciones malas a criterio del jefe es causal de Destitución) Art. 74 (literal a).
12. Separación de la Carrera Administrativa
Art. 47 (letra b) establece la reestructuración como causal de separar a un empleado de su empleo o sea que cuando el jefe de Unidad quiera separar de su empleo a un empleado bastará con que mencione que se trata de una reestructuración o sea que queda al arbitrio del funcionario, además la letras "f" y "g" del mismo artículo establece la separación de un empleado, también, por edad avanzada o invalidez. Lo cual queda también al arbitrio del funcionario.

13. De los Derechos y Deberes de los Servidores Públicos Art. 52.
- b) Pone como derecho, la licencia sin goce de sueldo, lo cual contraviene el Art. 52 Cn.
 - d) A hacer indemnizado cuando se da una reestructuración.
- Se contraviene a lo establecido en el Art. 52 Cn. y se pierde la estabilidad que establece el Art. 219 Cn.
- Inc. 2° e miente al hablar de estabilidad, se pierden otros derechos constitucionales y otros establecidos en el Art. 29 de la Ley de Servicio Civil vigente.
- Art. 53
- Tiene trece deberes, mientras sólo existen seis derechos aparentes.
14. Art. 54
- De las prohibiciones de los servidores públicos
- k) Es discutible
 - m) Se remite al Reglamento, queda al arbitrio del Ejecutivo.
15. No se analizan los Arts. del 55 al 60 por no tener copias de éstos.
16. Art. 61 es inconstitucional ya que recorta los días de asueto y de vacaciones.
17. Art. 62 queda al arbitrio del jefe los días de descanso.
18. Art. 65 recorta las licencias y reduce los derechos de los empleados.
- a) Permisos personales desaparecen, solo sin goce de sueldo.
 - b) Licencia por enfermedad y por maternidad, se quiere implantar el sistema del ISSS y se reduce de esta manera los día de permiso y la forma de cobrarlos.
 - c) Licencia especiales: quedan al arbitrio del Jefe. No hay reglas claras.

Desaparecen los permisos por enfermedad gravísima de hijos, padres y marido o mujer.

Desaparecen permisos por duelo.

19. Art. 68

Se remite al Reglamento, quedando a criterio del Ejecutivo su enfoque.

20. Art. 70.

b) Habla de faltas disciplinarias y no establece procedimientos legales.

Queda a criterio del Reglamento o del Jefe .

21. Art. 71 se puede prestar a maniobras del Jefe.

22. Art. 72 desaparece la multa, postergación en el derecho de ascenso y rebaja de categoría, como manera de sanciones y en vez de estas se aplican sanciones más drásticas.

Desaparece el despido que es menos grave que la destitución.

Esta disposición solo contempla:

a) Amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión

c) Destitución

23. Art. 73 se remite al Reglamento para definir las causales del porque un servidor público deberá ser sancionado.

Queda al arbitrio del Ejecutivo

Establece:

Infracciones leves: amonestaciones verbal o escrita y suspensión hasta 10 días, las cuales serán impuestas por el jefe inmediato. Infracciones graves: suspensión de 11 a 30 días sin goce de sueldo. Serán impuestas por el jefe de la Unidad Superior de la Institución.

Infracciones muy graves: serán impuestas por el jefe máximo de la institución.

24. Art. 74 se remite al Reglamento que elaborará el Ejecutivo, para imponer otras causales de destitución:

a) Quedará a criterio de los jefes las evaluaciones y las cuales pueden dar lugar a destituciones, que el mismo jefe impondrá.

h) Es indiscutible en base al derecho internacional.

j) La reincidencia de cualquier deber es motivo de destitución o de otra sanción.

25. Art. 77 da lugar a un arreglo conciliatorio con el jefe (el jefe se convierte en Juez y parte). Se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento el cual lo elaborará el mismo Organismo Ejecutivo.

El jefe impone sus reglas

26. Art. 78 se remite al Reglamento, la garantía de defensa se basa en lo establecido en el Reglamento y no en la Ley; por lo que estará a criterio del Ejecutivo imponer las reglas que ellos consideren convenientes.

27. Art. 80 el recurso de reconsideración sobre la sanción impuestas al empleado por el jefe, se interpone ante la Unidad de Recursos Humanos de la Institución en otras palabras el mismo jefe decide (ilógico, atentatorio, inconstitucional).

El recurso de Apelación es de lo único que conoce el Concejo de la Función Pública, y el cual es nombrado por el Reglamento de la República.

28. Art. 84. Da 180 días para que las Comisiones resuelvan los casos que tengan pendientes y se comete el error grave de no decidir de los casos que estarán pendientes y que son del conocimiento del Tribunal de

Servicio Civil.

29. Art. 85. De la pauta para afirmar que la labor que está desarrollando el proyecto SARH es ilegal.

El SARH está funcionando a partir del presente año y se estará gastando recursos sin estar aprobado el presente proyecto (ilegal, inconstitucional e ilógico).

30. Art. 87 pero no puede prevalecer sobre la Constitución y Tratados Internacionales que han sido ratificados por el país.

31. Art. 88 deroga:

- a) Ley de Servicio Civil.
- b) Ley de Asueto, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.
- c) Ley de Escalafón del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- d) Art. 71 al 119 de las Disposiciones Generales del Presupuesto

¿Que pasará con el TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL?