

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS SOBRE LA LEY DEL REGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO.**

### 1.- Antecedentes

#### A.- Mejoramiento de la gestión pública y del rendimiento del servidor público.

En la Ciencia de la Administración Pública es ampliamente reconocido que el tratamiento de los recursos humanos es indisociable de la organización a la que sirven y que por ello hay que evitar leyes que contemplen exclusivamente el ámbito de la función pública, como en el pasado, porque sólo se estaría regulando un enfoque parcial.

Es reconocido nacionalmente que la falta de eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función pública ha incidido también en el crecimiento de la pobreza en Honduras, y que para garantizar la sostenibilidad de la estrategia de reducción de esa pobreza se hace necesario el logro de la modernización de la administración pública en esta área (Gobierno de la República, Estrategia para la Reducción de la Pobreza, pp. 51- 52; 100101).

La importancia de regular apropiadamente la relación del servidor público con el Estado ha sido preocupación constante de la Nación. Así, en septiembre del 2001, los cinco Partidos Políticos, el Gobierno y más de treinta organizaciones de sociedad civil, concertaron el acuerdo de una Alianza para la transparencia y eficiencia de la gestión pública, conviniendo en "establecer un servicio civil moderno y centrado en un sistema de méritos, el cual deberá ser la piedra angular de la administración pública, así como realizar una gestión pública fundamentada en el diseño e implementación de políticas públicas con enfoques prospectivos" (No. 11 del Acuerdo Nacional de Transformación para el Desarrollo Humano en el Siglo XXI).

Dentro del marco de referencia del actual Gobierno se contempla, como uno de los temas que deben tratarse para la profundización de la democracia y la gobernabilidad en materia de lucha contra la corrupción, el de "Mejorar la gestión pública y el accionar de los servidores públicos, en un marco de profesionalización y ética que permita alcanzar mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos". Se fijan como metas el establecimiento de un sistema de transparencia en la gestión de los servidores públicos, de un código de los servidores públicos; y en materia de modernización del Estado, las reformas a la gestión pública para hacerla más dinámica, en un marco de eficiencia y transparencia, teniendo entre otros objetivos específicos "Apoyar la reforma del régimen de servicio civil en todas sus modalidades, así como la modernización de los sistemas para la administración y control del recurso humano y mejorar las capacidades de planeación, monitoreo y evaluación del sector público". En ese contexto, se prevén medidas con respecto a la Ley de Servicio Civil y la promoción de un marco jurídico

general que asegure la igualdad de derechos a todos los servidores públicos, teniendo como meta una nueva Ley, la reestructuración de la Dirección General de Servicio Civil y el mejoramiento de la eficiencia de los servidores públicos. Gobierno (Presidencia de la República, Plan de Gobierno 2002 - 2006, pp. 65 - 68; 72-74).

Sectores significativos de la sociedad y representantes del gobierno convocados, el 2003, al Gran Diálogo Nacional, suscribieron acuerdos demandando al gobierno actual ya los futuros, tomarlos como guía de acción hacia un proyecto de País. Entre esos acuerdos, están los relativos a la eficiencia del Estado, en los que se consigna los de "crear la carrera del empleado y funcionario público que garantice profesionalismo, eficiencia y conciencia como servidor del pueblo; y que su desempeño sea sometido a evaluación por auditoría social externa... Emitir una Ley de Responsabilidad del Funcionario Público y/o se reglamente el artículo 327 y los artículos 321 - 326 de la Constitución de la República referentes a la responsabilidad del Estado y sus servidores, a fin de poderles deducir responsabilidad penal y administrativa... Emitir un Código de Ética del Funcionario Público... Consensuar nueva Ley del Servicio Civil, entre diferentes sectores vinculados; y garantizar la equidad salarial de los servidores públicos..." (Gran Diálogo Nacional, Reformas Políticas y Eficiencia del Estado. Eficiencia del Estado y de los Servidores Públicos).

Ante estas expectativas sociales y necesidades nacionales se hace ineludible contar con la normativa jurídica apropiada a la evolución del país y a sus requerimientos de modernización.

## B. - La Ley del Servicio Civil de 1968 y la evolución normativa en Honduras.

La Ley de Servicio Civil, en vigencia desde el 6 de septiembre de 1968, vino a poner fin/ a la facultad discrecional de los Presidentes de la República de nombrar, promover y cancelar al personal de la Administración Pública.

Esa ley consignó disposiciones de interés social para mejorar la eficiencia de la función pública mediante el establecimiento de un sistema racional de administración de / personal en el servicio público que implicase la creación de la carrera administrativa con base en el sistema de méritos, y garantizase la igualdad de acceso a todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminación así como su capacitación, protección y dignificación. (Art. 1 de la Ley de Servicio Civil).

Pronto cumplirá esa ley treinta y seis años de vigencia, y (más allá de las irregularidades en su aplicación), la evolución del país en sus aspectos institucionales durante ese

tiempo, y la significación jurídica y política de contar, a partir de 1982, con la vigencia de / la actual Constitución de la República bajo la cual se ha emitido un nuevo ordenamiento jurídico y se han incorporado tratados internacionales: plantean la necesidad de sustituir esa Ley como imperativo del Estado de Derecho y la modernización del Estado a fin que los servicios de éste sean los que espera la ciudadanía y los que requiere el impulso sostenido de los esfuerzos de desarrollo nacional.

Se es consciente, que si bien es importante contar con una buena normativa: *la eficiencia y eficacia de los servicios públicos s610* se logrará si se cuenta con la voluntad constante de la sociedad y de los partidos políticos de propiciar una cultura donde haya conciencia, responsabilidad, y orgullo de ser servidor público, de los deberes del servidor o servidora con la población con la que se relaciona y de la necesidad de preservar la honestidad en el servicio y avanzar progresivamente en méritos y capacitación.

En esa dirección, la Constitución de la República prescribe la necesidad de una Ley (fundamentada en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad) para regular las relaciones de empleo y función pública que se establezcan entre el Estado y sus servidores, basando la administración del recurso humano en el sistema de méritos y capacidades, y protegiendo a los servidores públicos dentro de la carrera administrativa (Constitución de la República, Artículos 256-259).

Honduras tiene Tratados internacionales en vigor que forman parte de su derecho interno y que, en caso de conflicto con la ley ordinaria, prevalecen sobre ésta. Razón por la que las leyes ordinarias deben utilizar también, como guía, en su elaboración o reforma a dichos tratados (Artículos 16 y 18 de la Constitución).

En lo que respecta a las relaciones de empleo y función pública, es de tener especialmente en cuenta el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Interamericana contra la Corrupción. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone que todos los ciudadanos y ciudadanas, sin distinción alguna ni restricciones indebidas deben gozar del derecho y la oportunidad de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas del país. (Artículo 25). Bajo este artículo se protege internacionalmente ese derecho humano político de acceso a la función pública, examinando las condiciones para acceder a la administración pública, los procesos de nombramiento, ascenso, suspensión y destitución o separación del cargo y los mecanismos de revisión de estos procesos, así como la aplicación de los principios de igualdad y de no-discriminación.

La Convención Interamericana contra la Corrupción, tiene por objeto, el de prevenir, detectar, sancionar y erradicar este ilícito en el ejercicio de la función pública.

A los anteriores textos debe agregarse la consideración de textos complementarios como por ejemplo la Ley de la Administración Pública y su Reglamento, la Ley de Procedimiento Administrativo, la Ley del Tribunal Superior de Cuentas, el Código Penal, la Ley del Seguro social, la Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones del Empleado Público; la Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central.

## 11.- La "Ley del Régimen del Servidor Público" como desarrollo de normas constitucionales.

La Constitución de la República se refiere al Régimen del Servicio Civil para tratar las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores públicos.

La norma fundamental es significativamente reiterativa del concepto de Servidores Públicos (Art. 256, 257, 321 Y 324 de la Constitución de la República) y ello obliga a considerar su importancia como avance de la administración de recursos humanos hacia una gestión o gerencia de personas adonde quienes presten servicios al Estado sean considerados seres humanos y no simples recursos del Estado.

En esa virtud, en observancia de la Constitución de la República, los pactos internacionales de Derechos Humanos y los avances de la administración, se sustituye la fría denominación de "Ley de Servicio Civil" por la más humana de "Ley del Régimen del Servidor Público". Con esta nueva denominación, además de expresar que son personas titulares de derechos los que están siendo regulados, se precisa sus obligaciones, responsabilidades y prohibiciones como ciudadanos o ciudadanas encargados de desempeñar puestos públicos que requieren de una vocación de servicio a la sociedad y a la vigencia efectiva de la democracia.

La Ley del Régimen del Servidos Público recoge también como ejes fundamentales los principios fundamentales de idoneidad, eficiencia y honestidad, así como la utilización de métodos científicos basados en el sistema de méritos y aptitudes.

La Ley está formada por 116 Artículos divididos en los títulos y capítulos siguientes:

### TITULO 1: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO ÚNICO: FIN, PRINCIPIOS, OBJETNOS y AMBITOS DE APLICACIÓN

### TITULO 11: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES. DE LA ÉTICA PÚBLICA.

#### CAPITULO 1: DERECHOS y OBLIGACIONES

#### CAPITULO 11: PROHIBICIONES

#### CAPITULO 11: ÉTICA PÚBLICA

TÍTULO III:  
DE LOS REQUISITOS PARA SER SERVIDOR PÚBLICO Y PARA INGRESAR A LA  
CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO 1:  
INGRESO AL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO 11:  
CARRERA ADMINISTRATIVA, REQUISITOS PARA INGRESAR

CAPÍTULO 11I:  
SELECCIÓN y REGISTRO DE CANDIDATOS EN LOS PUESTOS DE CARRERA  
ADMINISTRATIVA CONCURSOS

TÍTULO IV:  
DE LA CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS, CARRERAS ESPECIALES.  
JORNADAS DE TRABAJO. SISTEMA RETRIBUTIVO.

CAPÍTULO 1:  
CLASIFICACIÓN y VALORACIÓN DE PUESTOS

CAPÍTULO 11:  
CARRERAS ESPECIALES

CAPÍTULO 11I:  
JORNADAS DE TRABAJO

CAPÍTULO IV:  
SISTEMA RETRIBUTIVO

TÍTULO V:  
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, ASCENSO, TRASLADO, PERMUTA Y  
MOVILIDAD. DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO.

CAPÍTULO 1:  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, ASCENSO, TRASLADO, PERMUTA Y MOVILIDAD

CAPÍTULO 11:  
CAPACITACIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

TÍTULO VI:  
DE LA SUSPENSIÓN, SEPARACIÓN, CESANTÍA, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DE  
DESPIDO. AUDIENCIA DE DESCARGO.

CAPÍTULO 1:  
SUSPENSIÓN

CAPÍTULO 11:  
SEPARACIÓN

CAPÍTULO 11I:  
CESANTÍA

CAPÍTULO IV:  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO V:  
RÉGIMEN DE DESPIDO

CAPÍTULO VI:  
AUDIENCIAS DE DESCARGO

TÍTULO VII:  
DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO 1:  
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN DEL  
SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO 11:  
CATEGORÍAS DE PUESTOS

CAPÍTULO 11I:  
ÓRGANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN DEL  
SERVIDOR PÚBLICO

TÍTULO VIII:  
DEL PROCEDIMIENTO Y DE LA PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO 1:  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO 11:  
PRESCRIPCIÓN

TÍTULO IX:  
DE LAS DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

CAPÍTULO 1:  
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO 11:  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CAPITULO 11I:  
REFORMA, DEROGATORIA Y VIGENCIA

111.- "La Ley del Régimen del Servidor Público" como instrumento para propiciar la eficiencia y eficacia del servicio público a satisfacción de la ciudadanía y para el impulso del desarrollo nacional

Los fines, principios, alcances y objetivos de esta ley, constituyen el marco conceptual y filosófico, que deberán orientar el comportamiento y aptitud del Servidor Publico en el servicio de calidad que debe brindar a la ciudadanía y en su aporte al desarrollo de Honduras. Para poner en acción este marco se requiere de una estructura apropiada para su implementación y ejecución. Entre otros, merecen destacarse como sustentos y elementos innovadores de la presente ley, los siguientes:

1.- Se crea un Sistema Nacional de Administración del Servidor Público, como una entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, que no podrá ser vinculada sectorialmente a ninguna Secretaría de Estado en órganos desconcentrado (Art. 1).

Este sistema tendrá autonomía técnica, administrativa y financiera, que permita asegurar la aplicación de la ley (Art. 1).

2.- Incluye bajo el régimen de esta ley a los órganos desconcentrados, buscando que exista una igualdad y equidad de los servidores públicos (Art. 2).

3.- Son principios regulados del Sistema, entre otros:

- . Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad a intereses particulares o partidarios (Art. 3, Inciso b)
- . Reconocimiento del derecho que tiene todo ciudadano o ciudadana a desempeñar cargos públicos (Art. 3, Inciso c)
- . Igualdad de oportunidades sin discriminación de ninguna naturaleza (Art. 3, Inciso e)
- . Capacitación y perfeccionamiento permanente (Art. 3, Inciso g).
- . Honestidad y ética en el desempeño (Art. 3, Inciso h).

4.- Uno de los objetivos esenciales de la ley es la "transparencia" y "simplificación" de sus sistemas y procesos, y la incorporación de nuevas tecnologías (Art. 4, Inciso b).

- 5.- Instituye que el fin, principios y objetivos de esta ley, son de observancia general y deberán guiar la regulación de los sistemas de administración de recursos humanos en toda la administración pública del Estado (Art. 5, párrafo primero, Art. 9).
- 6.- Se regula parcialmente y en algunos aspectos específicos de la ley, a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (figura que sustituye a los llamados "puestos excluidos"). (Art. 6).
- 7.- Se establece una mayor cobertura para la Carrera Administrativa, sobre puestos que actualmente son excluidos, a fin de profesionalizar al servidor público y que tenga un mayor aliciente, dentro de la Carrera Administrativa, en sus aspiraciones de ascender (ver Art. 6 párrafo segundo, Art. 8 Y Art. 20).
- 8.- Se establece el derecho a la Carrera Administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad (Art. 12), Asimismo en el inciso d), le da el derecho de impugnar, conforme a la ley, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, evaluación, promoción o retiro, o aquellas que deriven de recursos disciplinarios.
- 9.- Dentro de las prohibiciones contenidas en el Art. 14 se establecen, entre otras,  
las siguientes:
  - Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos políticos, particulares o de cualquier otra naturaleza que no tenga relación directa con el ejercicio de sus funciones.
    - Hostigar o acosar sexual mente a sus subalternos o compañeros de trabajo.
- 10.- Se introduce el Capítulo de Ética Pública, como un principio fundamental que debe observar el servidor público en general, sin excepción alguna (Art. 15).
- 11.- La Carrera Administrativa es en base a convocatoria pública y concurso por oposición para todos los ciudadanos y ciudadanas (Título 11I, Artículos 18-23; Art. 26 al 33).
  - No forman parte de la Carrera Administrativa:
  - Los transitorios o interinos
  - Los bajo contrato
  - Los de libre nombramiento y remoción
  - Los de nivel operativo que no requieran servicios especializados
  - Los pagados por sistema de planilla o jornal

12.- Se crea un Comité Especial, encargado de la selección y reclutamiento para ocupar vacantes, integrado por:

- . El Director Ejecutivo del Régimen del Servidor Público o su representante .
- El Gerente de recursos humanos o responsable del órgano en función equivalente en los órganos desconcentrados o su representante.
- . Por un representante de la autoridad nominadora.

13.- Se establece el Sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor

Público para el ordenamiento jerárquico de los mismos(Art. 34 y 36), bajo los conceptos siguientes:

- . Puesto
- . Nivel .
- Grupo

14.- En consonancia con la Ley de Reordenamiento Retributivo del Gobierno Central, se introducen sus conceptos de: salario ordinario, salario integral y salario promedio; subordinándose a dicha ley. (Art. 44).

15.- Se establece el concepto de "Movilidad de Personal" como resultado de la experiencia vivida con la Ley de Servicio Civil.

16.- Es materia preponderante la capacitación continua del personal, por lo que se

contempla que sea anual y basada en la detección de necesidades institucionales existentes y las carencias del mismo personal (Art. 53-55).

17.- En la cesantía se presenta como nueva medida, el acaecimiento de "Innovaciones tecnológicas" (Art. 58, Inciso b)

18.- Se crea el "Sistema de Información del Régimen del Servidor Público" que tendrá como objetivos principales:

- . Diseñar, desarrollar, implementar y facilitar un moderno sistema de planilla, para una mejor administración de los recursos humanos y los puestos.
  - . Mantener registros actualizados del ingreso, reingreso, promociones, traslados, permutas, capacitación, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, sanciones, remoción y otros movimientos de personal.
- . Mantendrá y establecerá sistemas de información gerencial, incluyendo el seguimiento del desempeño administrativo de las Secretarías de Estados

y

de los Órganos desconcentrados.

- . Todo servidor público tendrá derecho a acceder a los datos que el sistema tenga sobre él y sobre el puesto que desempeña.

19.- Las categorías de puestos son:

- 
- . Puestos de libre nombramiento y remoción
  - . Puestos de Carrera Administrativa
  - . Puestos que no son de Carrera Administrativa.

20.- Se instituyen los órganos del Régimen del Servidor Público así:

- . Órgano Ejecutivo (el Director Ejecutivo) . Órgano Consultivo
- . Órgano de Aplicación y Apoyo (Art. 73)

Órgano Ejecutivo, corresponde al Director Ejecutivo, que será asistido por un Subdirector.

- . Es el órgano rector encargado de la aplicación de esta ley
- . Sus requisitos son aplicables a los dos y su duración en el cargo es de cinco años, renovables.

Dentro de las atribuciones del Director Ejecutivo se destacan:

- . Normar las relaciones entre las Secretarías de Estado, sus dependencias y órganos desconcentrados y sus servidores públicos
- . Instituir, desarrollar y supervisar los sistemas de clasificación y valoración de puestos y evaluación del desempeño.
- . Elaborar y proponer políticas y normas sobre la administración y desarrollo de los recursos humanos.
- . Gestionar estudios del mercado retributivo que coadyuven a definir la política retributiva del Estado.
- . Asesoramiento técnico a las gerencias de recursos humanos.
- . Proponer al Presidente de la República sistemas de información gerencial. .
- . Adoptar nuevas tecnologías para mejorar los procesos administrativos.
- . Orientar a toda la administración pública del Estado en la observancia de los fines, principios y objetivos de esta ley.
- . Instruir a las Secretarías y desconcentrados sobre las directrices que deben observar en las relaciones de empleo y función pública.
- . Administrar la Carrera Administrativa.
- . Presentar propuestas al Ejecutivo sobre el sistema retributivo.

Limitantes para optar al cargo Director Ejecutivo:

- . Que tenga cuentas pendientes con el Estado.
- . Que sea contratista o concesionario del Estado.
- . Que sea miembro directivo de un partido político o lo haya sido durante el año anterior a su nombramiento o que desempeñe cargo de elección popular o lo haya desempeñado el año anterior.

22.- El Órgano de Aplicación y Apoyo. Lo constituyen los Gerentes de recursos humanos. Son responsables de la aplicación de las normas, políticas, sistemas y procedimientos de gestión del recurso humano contenido en esta ley. (ART. 89)

Serán seleccionados previa convocatoria pública y concurso por oposición efectuado por la Dirección Ejecutiva quien propondrá una terna a las Secretarías de Estado o titulares de los órganos desconcentrados.

Los Gerentes de recursos humanos quedan sujetos y amparados por régimen de esta ley.

23.- Los servidores públicos que a la entrada en vigencia de esta ley, se encuentren desempeñando cargos de la Carrera Administrativa y que no hayan ingresado por concurso de oposición previa convocatoria pública, deberá someterse y aprobar un examen de capacidad:

- . Los que no aprueben dicho examen, serán separados del cargo y se les pagará la indemnización correspondiente.
  - . No harán el examen si antes de esta ley, ingresaron mediante concurso por oposición
  - . No harán el examen los que hayan tenido una experiencia de Servicio en el cargo de 15 años en adelante.
- (Art. 108)

24.- Se establece como disposición transitoria, el asegurar una transición adecuada y de que exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente y de no causar ningún trastorno en la buena marcha de la Administración Pública, que los exámenes de capacidad que habla el Art. 108, se practicarán en un plazo de 4 años, debiendo someterse a dicho proceso un porcentaje equivalente del 25% anual de los servidores públicos elegibles.

Con la presente exposición, se acompaña el Proyecto de Decreto contentivo de la "Ley del Régimen del Servidor Público", a fin de que sea sometido al análisis y dictámenes de rigor correspondientes, para luego proceder a su discusión y aprobación en el Pleno de ese Honorable Congreso Nacional.

Tegucigalpa, M. D. C., 31 de Mayo del 2004

Luis Cosenza Jiménez  
Secretario de Estado Despacho  
Presidencial

- . Que sea cónyuge o pariente dentro del 4to. Grado de consanguinidad o 2do. De afinidad del Presidente de la República, de los Secretarios de Estado o de los titulares de los órganos desconcentrados.
- . Que sea legalmente incapaz.
- . Que haya sido condenado mediante sentencia firme por delitos contra la propiedad, contra la té pública, cohecho, enriquecimiento ilícito, defraudación fiscal, etc.
- . Que haya sido objeto de sanción administrativa firme en dos o más expedientes para infracción tributaria durante los últimos cinco años, mientras no cumpla con la sanción impuesta.

Se crea el Comité de Selección de Candidatos para la Dirección Ejecutiva, que previa convocatoria pública, seleccionará una terna, de la cual el Presidente de la República designará al mismo.

Este Comité estará integrado por:

- . Por un miembro de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) a través del Coordinador de la Carrera de Administración Pública
  - . Por las universidades privadas a través de un Rector representante de las mismas
  - . Por medio del FONAC, a través de su Secretario Ejecutivo.
- Art. 74-86

21.- Órgano Consultivo: Es un organismo asesor del Presidente de la República por medio del Director Ejecutivo.

Sus funciones, entre otras, son:

- . Brindar asesoría en administración de recursos humanos
- . Opinar sobre el programa de trabajo anual del Director Ejecutivo
- . Revisar y opinar sobre propuestas de actualización del sistema retributivo .
- Recomendaciones sobre aspectos de modernización o reformas al Régimen del Servidor Público.
- . Elaborar y proponer el Código de Ética

Estará integrado por:

- . El Secretario o Subsecretario de Estado del Despacho Presidencial
- . El Secretario o Subsecretario de Finanzas
- . El Secretario o Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social
- . Un representante designado por los rectores de las universidades privadas
- . La UNAH por medio del coordinador de la Carrera Administrativa o su representante
- . Un representante nombrado por el Sector sindical-gremial, cuya designación ser hará conforme lo establezca el reglamento de esta ley

## **DECRETO NUMERO**

### **EL CONGRESO NACIONAL,**

- CONSIDERANDO:** Que la Constitución de la República establece que las relaciones de empleo y función pública que existen entre el Estado y sus servidores, están fundamentadas en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad, y que la administración de personal se encuentra sometida a métodos científicos basados en el sistema de méritos.
- CONSIDERANDO:** Que, asimismo, nuestra Carta Magna preceptúa que la ley regulará las condiciones de ingreso a la administración pública; las promociones y ascensos a base de méritos y aptitudes; la garantía de permanencia, los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.
- CONSIDERANDO:** Que es indispensable respetar el derecho constitucional de la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza a través de una verdadera convocatoria pública y concurso por oposición que permita que en la carrera de la administración pública se desempeñen los servidores públicos que efectivamente reúnan los requisitos de capacidad e idoneidad.
- CONSIDERANDO:** Que se hace necesario consolidar y aplicar el principio constitucional de que los servidores del Estado no tienen más facultades que las que expresamente les confiere la ley, por lo que todo acto que ejecuten fuera de la leyes nulo e implica responsabilidad, pues los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella.
- CONSIDERANDO:** Que la aplicación y el desarrollo de las precitadas disposiciones constitucionales requieren del ejercicio de

la competencia del Estado en cuanto a la organización, formulación y puesta en vigencia de normas y políticas sobre los servidores públicos con el fin de promover la eficiencia y eficacia de la administración pública para brindar servicios de calidad a la ciudadanía y garantizar la eficaz ejecución y la continuidad de los programas de desarrollo del país.

**CONSIDERANDO:** Que un adecuado sistema nacional de administración del régimen del servidor público, que comprenda la Carrera Administrativa, es indispensable para lo anterior y para la racionalización de todos los procesos y servicios de la administración pública moderna.

**CONSIDERANDO:** Que la Ley de Servicio Civil tiene una existencia de más de 37 años y que, en el devenir del tiempo, la mayoría de sus normas sustantivas y de procedimiento se quedaron rezagados ante los avances y desafíos de la administración de recursos humanos en el nuevo milenio, por lo que se hace necesario la creación de una nueva ley que asegure a la ciudadanía un eficiente y eficaz servicio público, transparente, honesto, ético y simplificado.

**CONSIDERANDO:** Que la modernización del Estado implica, entre otros aspectos, romper con las viejas estructuras del pasado y colocar a nuestro país en un mundo globalizado y competitivo en que todos los gobiernos deben reconocer el carácter persistente y universal de las diferencias de conocimientos y de los problemas de información y administración de recursos humanos, sustituyendo las organizaciones mecánicas y burocráticas, verticales y piramidales por organizaciones dotadas de autonomía y flexibilidad..

**POR TANTO:**

**DECRETA:**

La siguiente,

LEY DEL REGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO

Titulo I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

FIN, PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 La presente Ley regula el Régimen del Servicio Civil a que se refiere el Capítulo VIII de la Constitución de la República, teniendo por fin el promover la eficiencia y eficacia del servicio público a la ciudadanía e impulsar el desarrollo nacional, mediante la creación e implementación del Sistema Nacional de Administración del Régimen del Servidor Público, basado en el mérito como fundamento esencial de la Administración Pública.

Artículo 2 Se entenderá por Sistema Nacional de Administración del Régimen del Servidor Público, el ejercicio de la competencia del Estado en cuanto a la organización, formulación y puesta en vigencia de políticas sobre recursos humanos, con la finalidad de perfeccionar la organización y funcionamiento de los órganos centralizados del Poder Ejecutivo y las instituciones desconcentradas siguientes:

- a) Marina Mercante Nacional;
- b) Programa de Asignación Familiar (PRAF);
- c) Dirección Ejecutiva de Fomento a la Minería (DEFOMIN);
- d) Empresa Nacional de Artes Gráficas (ENAG);
- e) Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET);
- f) Centro de Cultura GARINAGU de Honduras (GARINAGU);
- g) Ente Regulador de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento (ENTE REGULADOR);
- h) Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI);
- i) Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS);
- j) Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL);
- k) Dirección de Ciencia y Tecnología Agrícola;

- 1) Cuerpo de Bomberos;
- m) Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones;
- y,
- n) Las demás que resultaren de fusiones de las anteriores o aquellas que fueren incorporadas por leyes posteriores a la presente.

**Artículo 3** Se reconoce como principios reguladores del Sistema Nacional de Administración del Régimen del Servidor Público los siguientes:

- a) Observancia y estricto cumplimiento de la Constitución de la República, los Tratados Internacionales, la ley y el ordenamiento jurídico en general;
- b) Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad a intereses particulares o partidarios;
- c) Reconocimiento del derecho de los ciudadanos o ciudadanas a desempeñar cargos públicos;
- d) Reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad;
- e) Igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- f) Reconocimiento de la eficacia, competencia y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas;
- g) Capacitación y perfeccionamiento permanente o formación continua de los servidores públicos;
- h) Honestidad y ética en el desempeño del Servicio Público;
- i) Gerencia por resultados; y,
- j) Prestación de un servicio de calidad y acorde a las necesidades de la ciudadanía.

**Artículo 4** Serán objetivos del Sistema Nacional de Administración del Régimen del Servidor Público los siguientes:

- a) Mantener una organización eficiente y eficaz en todas las Secretarías de Estado, sus dependencias y sus Órganos Desconcentrados;
- b) Promover en forma continua el mejoramiento de la administración pública, la simplificación y transparencia de sus sistemas y procesos y su actualización con la incorporación de nuevas tecnologías;

- c) Formular políticas cuya aplicación garantice la gestión del desarrollo de los recursos humanos y el buen funcionamiento del Régimen del Servidor Público;
  - d) Regular el ingreso, permanencia, evaluación, promoción y retiro de los servidores públicos en la Administración Pública;
- y,
- e) Dirigir y orientar el desarrollo institucional de los órganos de la administración pública centralizada y desconcentrada.

**Artículo 5**

El fin, principios y objetivos de esta Ley, así como las normas relativas a la Ética Pública, son de observancia general y deberán guiar la regulación de los sistemas de Administración de Recursos Humanos en toda la Administración Pública del Estado.

Asimismo, constituye la normativa de la administración pública centralizada y sus dependencias, incluyendo los órganos desconcentrados del Poder Ejecutivo, en sus relaciones de empleo y función pública con los servidores públicos.

Tendrá el carácter de servidor público toda persona natural nombrada por Acuerdo del Poder Ejecutivo o por libre nombramiento y remoción para desempeñar funciones a cualquier nivel jerárquico en nombre y por cuenta de la administración pública centralizada y sus dependencias, incluyendo los órganos desconcentrados.

**Artículo 6**

Se aplicará esta Ley a los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción, en aquellas disposiciones que expresamente determinen que les son aplicables.

Quedan incluidos bajo el Régimen de esta ley, los que desempeñen funciones secretariales de los Secretarios de Estado y de los titulares de los órganos desconcentrados; los conductores de automóviles, asignados presupuestariamente a los programas de los Secretarios de Estado; y, los elementos de seguridad personal asignados presupuestariamente a los programas de los Secretarios de Estado, nombrados por Acuerdo del Poder Ejecutivo.

**Artículo 7**

Sin perjuicio de lo prescrito en la Constitución de la República y en el párrafo primero del Artículo 5 de esta Ley, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la misma, los servidores públicos siguientes:

- a) Los miembros titulares, suplentes y auxiliares del Poder Legislativo, del Poder Judicial, del Tribunal Supremo Electoral, del Registro Nacional de las Personas y del Tribunal Superior de Cuentas, así como el personal técnico y administrativo al servicio de los mismos;

- b) El personal de los organismos que están adscritos a dichos poderes;
- c) Los Miembros de las Fuerzas Armadas y el personal de carrera policial;
- d) Los Asesores, consultores, miembros de juntas, consejos, comisiones y comités, en calidad de tales y que no tengan otra función oficial permanente;
- e) El personal contratado para la realización de una obra o un servicio determinado, o que tenga carácter temporal
- f) El personal de los organismos autónomos y municipales del Estado;
- g) Los Directores, Alcaldes y Custodios de centros penales;
- h) Los que presten servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial;
- i) Los que presten servicios con carácter interino y los trabajadores del Estado pagados por el sistema de planilla;
- j) Los miembros de las Juntas Directivas de los Organismos Descentralizados;
- k) Los Presidentes y Vice- presidentes de los Bancos del Estado;
- l) Los integrantes de los sectores de salud y de docencia actualmente sometidos a regímenes legales especiales; y,
- m) Los demás funcionarios con anexa jurisdicción nacional.

#### Artículo 8

Son servidores públicos de libre nombramiento y remoción los siguientes:

- a) Los Secretarios de Estado y los Asesores o Asesoras nombrados mediante contrato por cada uno de ellos, con base a las disponibilidades presupuestarias;
- b) El Subsecretario de Estado;
- c) El Secretario General de las Secretarías de Estado;
- d) Los Directores Generales;
- e) Los Gobernadores Departamentales, Directores Departamentales y otros que ejerzan representación de las Secretarías en los Departamentos del país;
- f) Los servidores que desempeñan puestos en la Presidencia de la República;
- g) Los servidores que desempeñan puestos en la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial;

- h) Los titulares de los Órganos Desconcentrados;
- i) El Gerente Administrativo; y,
- j) El Auditor Interno Jefe;

Los servidores públicos comprendidos en los incisos d), i) Y j), deberán cumplir para su nombramiento, los requisitos que para ocupar sus puestos se establezcan en el Reglamento de esta ley.

**Artículo 9** Los servidores Públicos de libre nombramiento y remoción tienen la responsabilidad de observar y cumplir el fin, principios, objetivos y normas de ética pública que preceptúa esta ley; asimismo les son aplicables las prohibiciones y obligaciones establecidas en la misma y sus Reglamentos.

**Artículo 10** Dada la condición de empleados de confianza que la Ley les atribuye a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no son de la Carrera Administrativa, esta ley solo les reconoce los derechos siguientes:

- a) A obtener el pago regular y completo de su retribución, desde el día de la toma de posesión del puesto para el cual fue nombrado. Empero, podrán hacerse aquellas deducciones autorizadas por los propios servidores públicos, por las leyes o por resolución o sentencia de los Tribunales de Justicia;
- b) Conforme lo establece la Constitución de la República, a gozar anualmente de vacaciones remuneradas por un período de doce (12) días hábiles.  

La concesión de estas vacaciones las hará el superior jerárquico de cada uno de estos servidores, siempre y cuando no perjudique el funcionamiento normal de las dependencias de que son responsables o donde laboran.
- c) A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su puesto.

## TITULO 11

### DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES. DE LA ETICA PUBLICA

#### Capitulo I

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### DERECHOS

Artículo 11 Los servidores públicos sujetos al Régimen del Servidor Público gozarán de los siguientes derechos:

- a) A obtener el pago regular y completo de su retribución, desde el día de la toma de posesión del puesto para el cual hayan sido nombrados. No obstante, podrán hacerse aquellas deducciones autorizadas por los propios servidores públicos, por las leyes, o por resolución de los Tribunales de Justicia;
- b) A gozar anualmente de vacaciones doblemente remuneradas por un período de doce (12) días hábiles, después del primer año de servicios; de quince (15) días hábiles después del segundo año de servicios; de dieciocho (18) días hábiles después del tercer año de servicios; de veintidós (22) días hábiles después del cuarto año de servicios; de veintiséis (26) días hábiles después del quinto año de servicios; y de treinta (30) días hábiles después de seis o más años de servicio.
- c) A disfrutar de licencia remunerada por razones justificadas y comprobadas, de conformidad con lo que determine el reglamento de esta Ley;
- d) A gozar de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, la Ley de Jubilaciones y Pensiones y demás leyes de previsión social.

Las incapacidades totales o parciales permanentes que sufran los servidores públicos, serán reguladas por lo dispuesto en la ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

En el caso de una incapacidad parcial permanente, el servidor público podrá optar por recibir la pensión que legalmente le corresponda por su incapacidad o ser reasignado a un puesto de igual o menor categoría, si existiere la plaza vacante que pueda desempeñar satisfactoriamente, conservando su salario vigente.

- e) A recibir un trato justo y respetuoso en el desempeño de su puesto;
- f) A gozar de estabilidad en su puesto, siempre que demuestre un desempeño satisfactorio;
- g) A no ser canceladas sin justa causa, las servidoras públicas en estado de gravidez o en el período de lactancia, sin que previamente se compruebe ante Autoridad Competente que media justa causa;
- h) A la permanencia en el cargo y en consecuencia, a no ser trasladados, degradados o despedidos, sin justa causa y sin observancia del procedimiento legalmente establecido;
- i) A ser reintegrados, en el caso de haber sido despedidos de sus puestos sin haber seguido los procedimientos legales establecidos o por no haber justa causa para el despido;
- j) A participar en concursos para ser promovidos a puestos de mayor jerarquía, previa comprobación de su eficiencia, eficacia y mérito;
- k) A no ser despedidos ni aplicarles una medida disciplinaria mientras estén en goce de su período vacacional o que se encuentren con incapacidad fundada en ley;
- l) A acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos previstos en esta ley y sus reglamentos;
- m) A recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- n) A ser evaluado con base a los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes, en un plazo no mayor de sesenta días;
- o) A ejercer los medios de defensa que establece esta ley, debidamente fundamentados, contra resoluciones emitidas en aplicación de la misma que considere no estar ajustadas a derecho;
- p) A recibir una Indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido sin causa justificada o separado por Cesantía, y,
- q) Realizar o participar en paros o huelgas, sujetándose a las restricciones especiales en los servicios públicos, tal como lo contempla la Constitución de la República y el Código del Trabajo y siguiendo los procedimientos establecidos en esta ley y sus Reglamentos.

Las diferencias que ocurran entre las Secretarías de Estado o los Órganos Desconcentrados con los servidores públicos,

deben someterse, antes de recurrir al paro o huelga, a conocimiento y resolución de la Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público, a instancia de cualquiera de las partes, observando el procedimiento y plazos que determine el Reglamento de esta ley;

- r) Sin perjuicio de lo previsto en el literal p) anterior, a gozar de permiso con goce de salario para asistir a Asambleas Generales, congresos, reuniones de trabajo, cursos de capacitación, así como para cumplir comisiones relacionadas con la Organización Gremial a la cual esté afiliado, previa justificación ante su jefe inmediato; y,
- s) Se reconoce el fuero gremial para los directivos de las organizaciones de los trabajadores o servidores públicos. En consecuencia, los miembros de la Directiva Central durante el ejercicio de sus funciones, no podrán ser despedidos, sancionados, trasladados, cancelados, desmejorados ni cesanteados de sus cargos, sin justa causa, hasta un período de seis meses después de haber cesado en tales funciones.

Todo acto administrativo o acción que restrinja los derechos referidos en el presente inciso, se considerará nulo y carecerá de legalidad .

**Artículo 12** Los Servidores Públicos de la Carrera Administrativa, además de los derechos anteriores, tendrán los siguientes:

- a) A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad;
- b) A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en la presente Ley;
- c) A impugnar, en la forma prevista en esta Ley y su Reglamento y en la Ley de Procedimiento Administrativo, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, evaluaciones, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios;
- d) A presentar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las objeciones a las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos;
- e) A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones;
- f) A presentar debidamente fundamentado, observando el orden de las instancias que correspondan, las objeciones a las

instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad; y,

- g) A recibir la protección necesaria en materia de higiene, salud y bioseguridad en el trabajo.

## **OBLIGACIONES**

### **Artículo 13**

Son obligaciones del servidor público:

- a) Respetar y cumplir con lealtad la Constitución de la República, los Tratados Internacionales, las leyes, sus reglamentos, así como las obligaciones inherentes a sus puestos;
- b) Desempeñar el puesto para el cual haya sido nombrado con la honestidad, ética, dedicación, eficiencia y eficacia que requiera la naturaleza de éste;
- c) Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos y ejecutar las labores adicionales que se les encomienden que sean inherentes a su cargo u otras que sean consistentes con sus destrezas, capacidades y disponibilidad, en interés del servicio público;
- d) Comportarse siempre como servidor o servidora de los intereses generales de la población, guardando la consideración y el respeto debido a todo ciudadano o ciudadana, asegurando que su atención garantice un servicio eficiente y de calidad;
- e) Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con su trabajo y enaltecer la administración pública y la institución a la que sirven, observando una conducta ejemplar dentro y fuera del servicio;
- f) Poner en conocimiento de sus Superiores o de la Autoridad Competente aquellos hechos que vayan en contra de la Ley y los Reglamentos, o que atenten contra las buenas costumbres o calidad del servicio;
- g) Cumplir con la jornada de trabajo establecida;
- h) Acompañar constancia de haber presentado su Declaración Jurada de Bienes ante el Tribunal Superior de Cuentas, tanto al momento de su ingreso como cuando ocurra su separación del Régimen del Servidor Público;

- i) Presentar comprobantes de estar al día en el pago de los impuestos o de estar exentos de ellos;
- j) Participar en las evaluaciones de su desempeño establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema;
- k) Participar en los programas de capacitación que comprende la actualización permanente;
- l) Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña; y,
- m) Las demás que de conformidad con la Ley y sus Reglamentos le sean aplicables.

## **CAPITULO 11**

### **PROHIBICIONES**

#### **Artículo 14**

Se prohíbe a los servidores públicos:

- a) Participar *en/o* desarrollar cualquier tipo de actividad religiosa, proselitista o de propaganda política, en las oficinas, dependencias y edificios públicos o cuando en razón de sus funciones se encuentre en servicio fuera de los mismos;
- b) Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos políticos, particulares o de cualquier otra naturaleza que no tenga relación directa con el ejercicio de sus funciones;
- c) Solicitar o aceptar cualquier tipo de dádivas, obsequios o recompensas, para sí o para terceros, como retribución por trámites, gestiones o actos propios de sus puestos;
- d) Solicitar o recaudar cualquier tipo de contribuciones o suscripciones de fondos en las oficinas o en cualquier otra instalación del Estado;
- e) Valerse directa o indirectamente de influencias para obtener ascensos o cualesquiera otra clase de privilegios en el Régimen del Servidor Público;
- f) Desempeñar a la vez dos o más puestos públicos remunerados, excepto quienes presten servicios asistenciales de salud y en la docencia, siempre y cuando no interfieran en el desempeño de sus funciones;
- g) Desarrollar cualquier tipo de actividades o trabajos privados en las oficinas o instalaciones publicas; *y/o* utilizar personal y material de las mismas para dichos fines;

- h) Participar directa o indirectamente en licitaciones o concursos para la ejecución de obras, prestación de servicios o suministros, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Contratación del Estado;
- i) Aprobar retribución a servidores públicos subalternos por tiempo no trabajado sin justa causa;
- j) Contratar o nombrar a sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad;
- k) Hostigar o acosar sexualmente a sus subalternas o subalternos o compañeras o compañeros;
- l) Cesantear a las servidoras públicas en estado de gravidez o en el período de lactancia,
- m) Discriminar en razón de edad, sexo, raza, credo político o religioso, estado civil o impedimento físico;
- n) Incurrir en otras prohibiciones que de conformidad con la Ley y sus Reglamentos les sean aplicables; y ,
- o) Disponer o utilizar información previamente establecida como confidencial y reservada para fines distintos al debido cumplimiento de su función administrativa.

## **CAPITULO 11I**

### **ÉTICA PÚBLICA**

- Artículo 15** Es un principio fundamental del Régimen del Servidor Público, que la actividad pública deberá estar inspirada en principios y valores éticos de integridad, imparcialidad, probidad, transparencia, responsabilidad y eficiencia funcionaria que garanticen un adecuado servicio a la colectividad nacional.
- Artículo 16** Las entidades públicas deberán promover políticas y normas de conducta regidas por principios y valores éticos que orienten la actuación personal y profesional de sus servidores y la relación de éstos con la colectividad.
- Artículo 17** El Código de Ética del Servidor Público desarrollará las normas y políticas aplicables en esta materia y, una vez puesto en vigencia, será de observancia general para todos los Servidores Públicos del Estado, sin excepción alguna.

## TITULO 11I

### DE LOS REQUISITOS PARA SER SERVIDOR PUBLICO Y PARA INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

#### CAPITULO I

#### INGRESO AL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO

##### **Artículo 18**

Para ingresar al Régimen del Servidor Público se requiere:

- a) Ser ciudadano o ciudadana hondureña, mayor de 18 años y estar en el libre ejercicio de sus derechos civiles y políticos. En el caso que el puesto así lo requiera, será necesario ser hondureño o hondureña por nacimiento;
- b) Llenar los requisitos exigidos para el puesto según lo establecido en la descripción del mismo;
- c) Haber aprobado las pruebas y/o exámenes aplicados por la Dirección Ejecutiva para los puestos comunes, o por la autoridad nominadora para los puestos específicos. Se exceptúa de estos exámenes, los puestos de libre nombramiento y remoción;
- d) Que las funciones a desempeñar no sean incompatibles con otros deberes ni contradigan lo dispuesto en el Artículo 14, literal f);
- e) Acreditar buena salud y buena conducta;
- f) Ser nombrado por autoridad competente y tomar posesión del cargo conforme a la Ley;  
y,
  - g) Haber pasado satisfactoriamente el período de prueba.

## CAPITULO 11

### CARRERA ADMINISTRATIVA, REQUISITOS PARA INGRESAR

**Artículo 19** La Carrera Administrativa es el sistema que posibilita y promueve la creación de una cultura y ética de servicio público, mediante programas de administración de los recursos humanos, orientados a la selección, inducción, capacitación, evaluación, desarrollo, promoción, permanencia productiva y retiro digno, de todo servidor público de carrera.

**Artículo 20** Quedan también incluidos en los puestos sujetos al régimen de la Carrera Administrativa, con todos los derechos que esta Ley les confiere, los servidores públicos que ocupen los cargos de:

- a) Director Legal;
- b) Director de Comunicación Institucional;
- c) Director de Modernización;
- d) Director de Planeamiento y Evaluación de la Gestión;
- e) Director de Cooperación Externa y Movilización de Recursos;
- f) Subgerente de Presupuesto y Subgerente de Recursos Materiales y Servicios Generales, o sus equivalentes en los Órganos Desconcentrados;
- g) Gerente de Recursos Humanos; y,
- h) Subdirectores o Asistentes con funciones de Subdirección.

**Artículo 21** Para ingresar a la Carrera Administrativa el servidor público deberá haber cumplido con los siguientes requisitos:

- a) Llenar los requerimientos del puesto a que aspira, conforme a convocatoria pública y concurso por oposición de acuerdo a lo previsto en el Artículo 26;
- b) Demostrar en concurso por oposición, que posee los méritos e idoneidad que demanda el puesto a desempeñar; y,
- c) Haber sido seleccionado en el proceso de reclutamiento o en el concurso por oposición y una vez nombrado en el puesto, obtener posteriormente por lo menos dos evaluaciones anuales consecutivas de desempeño satisfactorias.

Cumplidos estos requisitos la Dirección Ejecutiva lo inscribirá en el Registro de la Carrera Administrativa.

Artículo 22 La inscripción en el Registro de la Carrera Administrativa no implica inamovilidad en el desempeño de los puestos, pero garantiza que los servidores públicos no podrán ser removidos de su puesto, salvo causas justas establecidas en la presente Ley y sus Reglamentos, y después de haberse seguido el debido proceso.

Artículo 23 Los servidores públicos tendrán preferencia para llenar puestos de una categoría más alta de la que ocupan, siempre que llenen los requisitos del puesto, participen en el proceso de oposición y obtengan una calificación igual o mayor a la que obtuvo el mejor candidato que no pertenece a la Carrera Administrativa.

Artículo 24 No forman parte de la Carrera Administrativa los siguientes Servidores:

- a) Servidores públicos en funciones que no hayan cumplido con los requisitos señalados en el Artículo 21 ;
- b) Servidores Públicos transitorios o interinos;
- c) Servidores Públicos bajo contrato en proyectos y programas financiados con fondos externos o bajo contrato de servicios profesionales y/o técnicos financiados con fondos nacionales;
- d) Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción;
- e) Servidores Públicos que ocupen puestos del nivel operativo que no requieren de conocimientos especializados, como ser: conserjes, vigilantes, aseadoras, ayudantes de archiveros, entre otros de igual nivel operativo; y,
- f) Servidores Públicos pagados por el sistema de planilla o jornal.

Artículo 25 El Servidor Público en puesto de Carrera Administrativa que decida renunciar para pasar a ocupar un puesto de libre nombramiento o remoción, no tendrá a partir de ese momento, más derechos que los que le correspondan por pensión o jubilación.

## CAPITULO 11I

### SELECCION y REGISTRO DE CANDIDATOS EN LOS PUESTOS DE

#### CARRERA ADMINISTRATIVA

#### CONCURSOS

- Artículo 26 Para dar cumplimiento al principio de libre acceso e igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y ciudadanas, las vacantes que se produzcan en el Régimen del Servidor Público referentes a la Carrera Administrativa, serán cubiertas mediante concurso por oposición y convocados públicamente mediante anuncios en el diario oficial "La Gaceta", así como en las respectivas páginas en el Internet y tablas de avisos del despacho de las Secretarías de Estado y sus dependencias, de los Órganos Desconcentrados y de la Dirección Ejecutiva, y en otros medios de información al alcance del público. El Reglamento fijará los procedimientos a seguir.
- Artículo 27 La Dirección Ejecutiva llevará a cabo el proceso de reclutamiento y selección para puestos comunes, es decir, puestos con características similares en todas las Secretarías y órganos desconcentrados, mediante concurso por oposición debidamente publicado y elaborará lista en orden descendente de calificación para conformar el Registro de Elegibles.
- Artículo 28 Cuando sea necesario cubrir vacantes o nuevos puestos comunes, la autoridad nominadora solicitará a la Dirección Ejecutiva una nómina de candidatos para seleccionar y hacer el nombramiento respectivo.
- La Dirección Ejecutiva enviará una lista de los tres (3) candidatos mejor calificados para que la autoridad nominadora haga la selección.
- Nombrado el candidato, la autoridad nominadora notificará a la Dirección Ejecutiva y a las demás oficinas correspondientes.
- En el caso de puestos específicos, es decir, particulares de las Secretarías de Estado u Órganos Desconcentrados, serán las Gerencias de Recursos Humanos o sus equivalentes, con la participación de la unidad que hizo la solicitud y la presencia de un Representante de la Dirección Ejecutiva, quienes llevarán a cabo

los procesos de reclutamiento y selección siguiendo los mismos procedimientos señalados en el párrafo anterior.

Corresponderá a las Gerencias de Recursos Humanos o los órganos en funciones equivalentes de los Órganos Desconcentrados enviar a la dependencia solicitante una lista de los tres (3) candidatos mejor calificados. para la selección y nombramiento respectivo.

Nombrado el candidato. la dependencia notificará su decisión a la Gerencia de Recursos Humanos o a los órganos en funciones equivalentes de los Órganos Desconcentrados y ésta a su vez a la Dirección Ejecutiva y a las demás oficinas correspondientes.

Artículo 29 Las pruebas para concursos podrán consistir en exámenes de conocimiento por oposición o de otra índole. salvo aquellas circunstancias especiales en que no sea conveniente seguir este procedimiento, por exigirse conocimientos muy especializados o porque la naturaleza del cargo así lo aconseje, en cuyo caso podrá aplicarse el método de oposición de antecedentes que permitan comprobar los méritos personales y medir la idoneidad y las aptitudes requeridas para los respectivos puestos.

Artículo 30 El sistema dará prioridad a la promoción interna como una de las principales herramientas de apoyo a la Carrera Administrativa del servidor público de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley, contemplando la selección externa solamente cuando la promoción interna no consiga el objetivo de proveer adecuadamente la vacante.

Artículo 31 Se crea un Comité Especial que se encargará de la selección y el reclutamiento para ocupar las vacantes en puestos ubicados en los niveles ejecutivos o directivos, que se encuentran comprendidos dentro de la Carrera Administrativa, el cual se conformará por:

- a) El Director Ejecutivo del Régimen del Servidor Público o su representante;
- b) El Gerente de Recursos Humanos o responsable del órgano en función equivalente de los Órganos Desconcentrados, o su representante; y,
- c) Por un representante de la autoridad nominadora.

Artículo 32 La Dirección Ejecutiva, las Gerencias de Recursos Humanos y los órganos en funciones equivalentes de los Órganos Desconcentrados mantendrán registros debidamente clasificados con los resultados de los procesos de selección, que servirán como fuente de candidatos elegibles para ocupar puestos vacantes en la Carrera Administrativa. La situación de elegibilidad de un candidato tendrá una vigencia de dos años.

Artículo 33 El servidor público preseleccionado será sometido a un periodo de evaluación de confirmación de dos (2) meses.

El superior inmediato deberá, durante dicho período realizar evaluaciones y calificaciones de conformidad con la metodología que establezca el Reglamento. En caso de que el superior inmediato otorgue calificación final satisfactoria, deberá expedir la constancia correspondiente y solicitar la confirmación del nombramiento; caso contrario, cuando la calificación sea insatisfactoria, el servidor será cancelado sin responsabilidad alguna para la autoridad nominadora.

El servidor público que por vía de ascenso pase a ocupar un puesto de nivel superior, deberá cumplir el mismo período de evaluación de confirmación correspondiente. En el caso de que la calificación final resulte insatisfactoria, el servidor público será reincorporado al puesto desempeñado anteriormente con todas las condiciones, derechos y obligaciones de ese puesto sin que de origen a indemnización o reclamo alguno.

El puesto que por ascenso de su titular quedare vacante solo podrá ser ocupado interinamente por el período que dure la evaluación de confirmación del servidor público con opción al ascenso.

Una vez confirmado el Servidor Público deberá observarse el procedimiento establecido en el último párrafo del artículo 28 de la presente ley a efectos de ser incorporado a la Carrera Administrativa.

## TITULO IV

### DE LA CLASIFICACION y VALORACIÓN DE PUESTOS. CARRERAS ESPECIALES. JORNADAS DE TRABAJO. SISTEMA RETRIBUTIVO

#### CAPITULO I

##### CLASIFICACION y VALORACIÓN DE PUESTOS

- Articulo 34 Se establece el sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor Público para el ordenamiento jerárquico de los mismos en atención a las funciones, responsabilidades e importancia organizativa, asignadas a cada uno de los puestos.
- Articulo 35 La Dirección Ejecutiva desarrollará el sistema de clasificación de puestos en coordinación con las Secretarías de Estado y órganos desconcentrados, y efectuará la valoración de todos los puestos que conforman el Régimen del Servidor Público. La aprobación del sistema de clasificación, valoración y ordenamiento de puestos, será competencia y responsabilidad de la Dirección Ejecutiva.
- Articulo 36 El conjunto de puestos del Régimen de la función pública se ordena y agrupa para su tratamiento uniforme bajo un sistema de clasificación, utilizando entre otros los siguientes conceptos:
- a) Puesto: Es el conjunto de funciones y responsabilidades que constituyen la unidad básica de trabajo;
  - b) Nivel: Es la posición que se le asigna a un puesto en función de su contenido de trabajo e importancia relativa en la organización;
  - c) Grupo: Es el conjunto de puestos de varios niveles, con características comunes en cuanto al grado de conocimientos requeridos, responsabilidad, ambiente de trabajo y riesgo.
- Articulo 37 La Dirección Ejecutiva, previa investigación y consulta con la autoridad nominadora correspondiente, deberá elaborar y mantener actualizado un "Manual de Clasificación de Puestos Comunes", el cual contendrá la nomenclatura de cada nivel y grupo, las funciones y responsabilidades, y los requisitos para ocupar cada uno de los puestos comunes.

El Manual servirá de base en la preparación de los procesos y las pruebas de selección, para el establecimiento del sistema retributivo, y para la organización e implementación de programas de evaluación de servicios, adiestramiento y promoción.

Artículo 38 Además del Manual de Clasificación de Puestos Comunes, preparado por la Dirección Ejecutiva, las Secretarías de Estado y los órganos desconcentrados elaborarán su propio manual de clasificación para los puestos específicos. Estos manuales deberán ser preparados siguiendo las normas y principios generales que suministre la Dirección Ejecutiva.

Los manuales se expedirán mediante resolución del órgano interesado, pero requerirán la aprobación de la Dirección Ejecutiva, a fin de garantizar la consistencia y uniformidad técnica del sistema.

Artículo 39 La instrumentación técnica y operativa de los procesos, categorías conceptuales, clasificadores y descripción de los niveles y factores de valoración de los puestos se definirá en el reglamento de la presente ley.

Una vez definidas las escalas salariales, como parte del Sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor Público, las nuevas contrataciones de servidores públicos se harán de conformidad a las bases salariales establecidas en dichas escalas

## CAPITULO 11

### CARRERAS ESPECIALES

Artículo 40 Dentro del Régimen del Servidor Público, instituido por la presente ley, podrán crearse carreras especiales en atención a la particular naturaleza de las actividades y funciones de los sectores u organismos. Dichas carreras podrán ser sectoriales, institucionales o inter-sectoriales. Corresponderá al Poder Ejecutivo la creación de dichas carreras, dentro de los lineamientos técnicos del Régimen del Servidor Público y de la presente ley.

## CAPITULO 111

### JORNADAS DE TRABAJO

- Artículo 41 La jornada ordinaria de trabajo para los servidores públicos bajo el Régimen del Servidor Público, no será menor de cuarenta (40) horas, ni mayor de cuarenta y cuatro (44) horas laborables durante una semana, distribuidas conforme lo determine el Reglamento respectivo. En ningún caso la jornada ordinaria excederá de ocho horas diarias.
- Artículo 42 Trabajo extraordinario será el que se ejecute fuera de la jornada ordinaria de trabajo y se remunerará según lo que se establezca en el Reglamento y en las disposiciones generales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República.
- El trabajo extraordinario sumado a la jornada ordinaria no podrá exceder de 11 horas diarias, salvo casos especiales de necesidad, calificados por el jefe respectivo y sujeto al procedimiento de control que establezca el Reglamento.
- Artículo 43 Las disposiciones anteriores no serán aplicables a aquellos servidores públicos que desempeñen los puestos de libre nombramiento y remoción señalados en el artículo 8 de la presente Ley.

## CAPITULO IV

### SISTEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 44 El sistema retributivo es el conjunto de conceptos, estructuras y políticas que sirven de base para determinar la retribución que corresponde a un puesto de trabajo y a un servidor público, conforme a las definiciones siguientes;
- SALARIO ORDINARIO: Es la retribución base que paga el Estado al servidor público por los servicios prestados; para su fijación, no se incluirán los demás colaterales determinados en leyes, reglamentos o acuerdos; el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, el décimo cuarto mes en concepto de compensación social, bonificación por vacaciones, compensación por zona de trabajo y otros beneficios que se reciban, en dinero o especie, por

el desempeño de sus funciones o cobertura de riesgos ocupacionales.

**SALARIO INTEGRAL:** Es la suma del salario ordinario y los colaterales fijados en ley.

**SALARIO PROMEDIO:** Son las remuneraciones efectivamente recibidas por el servidor público durante los últimos seis (6) meses, calculado con base a la suma del salario integral más el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, el décimo cuarto mes en concepto de compensación social, horas extraordinarias, pagos por trabajo compensatorio y bonificación por vacaciones.

No se considera como parte de la retribución, lo que recibe el servidor público en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes.

**Artículo 45** El sistema retributivo o Régimen Salarial del Régimen del Servidor Público, estará basado en los lineamientos establecidos en la Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central.

No obstante, deberá observarse siempre los principios constitucionales de que a trabajo igual corresponde salario igual y que la administración de personal debe basarse en el sistema de méritos, por lo que la Dirección Ejecutiva promoverá y propondrá los ajustes presupuestarios correspondientes a la mejora salarial de aquellos servidores públicos cuya eficiencia y eficacia en el desempeño de los puestos, hayan sido comprobadas mediante las evaluaciones que establece la presente ley..

**Artículo 46** Ningún servidor público sujeto a la presente ley percibirá una retribución o salario integral inferior a la que se haya establecido como base del nivel correspondiente al puesto, según la clasificación del mismo.

**Artículo 47** Ningún servidor público tendrá derecho a percibir retribución por días no trabajados y que no obedezcan a causas justificadas

## TITULO V

### DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO, ASCENSO, TRASLADO, PERMUTA Y MOVILIDAD. DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO DEL SERVIDOR PUBLICO

#### CAPITULO I

#### EVALUACION DEL DESEMPEÑO, ASCENSO, TRASLADO, PERMUTA Y MOVILIDAD

**Artículo 48** La evaluación del desempeño es un proceso de supervisión de la calidad del Servicio que tiene por objeto determinar el grado de eficiencia y eficacia con que los servidores públicos han llevado a cabo sus funciones y cumplido las responsabilidades del puesto, para asegurar la debida atención a la ciudadanía. El desempeño será evaluado por el supervisor inmediato por lo menos una vez al año, o trimestralmente si el desempeño del servidor público evaluado es insatisfactorio.

La Dirección Ejecutiva expedirá el correspondiente Reglamento de Evaluación del Desempeño y Calificación del servidor público.

**Artículo 49** Ascenso es la promoción de un servidor público de un puesto a otro de nivel y remuneración superior, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 23.:

**Artículo 50** Traslado es el cambio de un Servidor de una Unidad a otra Unidad, por razones de servicio, del mismo grupo y nivel de contenido organizativo, dentro o fuera de la unidad administrativa donde presta sus servicios.

El traslado de un servidor público dentro del ámbito de su domicilio legal deberá efectuarse con la aprobación previa de los jefes de las unidades administrativas.

Cuando el traslado implique cambio de domicilio legal, será necesario también el consentimiento del empleado, que solo podrá ser negado por causa justa.

La aprobación de los jefes de las Unidades Administrativas, deberá ajustarse al cumplimiento de los requisitos que para efectuarse un traslado se establezcan en el Reglamento de esta ley, cuyo incumplimiento acarreará responsabilidad.

**Artículo 51** Permuta es el cambio voluntario entre dos personas para el desempeño de puestos de la misma clase, igual grado salarial en la misma o distinta unidad administrativa e igual o diferente localización geográfica; siempre que no esté en trámite ninguna medida disciplinaria o la destitución de alguna de las partes.

**Artículo 52** Movilidad de Personal, es el movimiento de un Servidor Público hacia cualquier unidad de una Secretaría u Órgano Desconcentrado a cualquier lugar del país o de la oficina principal, siempre que conserve el cargo o puesto que desempeña y no se requiera la modificación del Acuerdo de Nombramiento respectivo.

La movilidad está sujeta al consentimiento expreso del servidor público cuando conlleve cambio de domicilio legal del empleado.

## CAPITULO 11

### CAPACITACION y DESARROLLO PROFESIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO

**Artículo 53** La Dirección Ejecutiva será la responsable de organizar e institucionalizar la capacitación y desarrollo profesional de los servidores sujetos al Régimen del Servidor Público, mediante la formación continua.

**Artículo 54** Cada Secretaría de Estado u Órgano Desconcentrado, en coordinación con la Dirección Ejecutiva, elaborará y ejecutará anualmente un programa de capacitación basado en la detección de necesidades institucionales existentes.

**Artículo 55** La Dirección Ejecutiva será el órgano oficial de enlace con organismos de capacitación o de consultoría, sean éstos nacionales o extranjeros, públicos o privados, para el desarrollo, coordinación y supervisión de los programas de capacitación.

## TITULO VI

### DE LA SUSPENSIÓN, SEPARACIÓN, CESANTIA, REGIMEN DISCIPLINARIO Y DE DESPIDO. AUDIENCIAS DE DESCARGO

#### CAPITULO I

#### SUSPENSIÓN

**Artículo 56** Al servidor público a quien se le haya decretado auto de prisión será suspendido sin goce de sueldo del puesto que desempeña mientras no obtenga su libertad. El servidor pondrá en conocimiento del superior inmediato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó su detención o prisión, y tendrá la obligación de retornar a su trabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia, en su caso.

El incumplimiento de una de estas obligaciones, o la detención, prisión o reclusión del servidor público por más de seis (6) meses, dará lugar a la cancelación del acuerdo de nombramiento, sin responsabilidad para el Estado.

No obstante, si el Servidor Público es absuelto y declarado como inocente por sentencia judicial firme, será reintegrado a su puesto, conservará su antigüedad y tendrá derecho a que se le reconozca el pago de los salarios dejados de percibir.

#### CAPITULO 11

#### SEPARACIÓN

**Artículo 57** La separación del Servicio Público se produce por las causas siguientes:

- a) Muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Jubilación;
- d) Renuncia;
- e) Cesantía;
- f) Despido;

- g) Interdicción judicial; y,
- h) Mandato judicial.

## CAPITULO 11I

### CESANTIA

Artículo 58 La cesantía es la separación de un servidor público del Régimen por la cancelación de su Puesto, que se produce para obtener una más eficaz y económica organización administrativa, mediante la adopción de cualesquiera de las siguientes medidas:

- a) Reestructuración de la Dependencia;
- b) Innovaciones Tecnológicas; y,
- c) Supresión del órgano o fusión con otro.

La Separación por Cesantía es independiente de la voluntad del empleado y no constituye Suspensión o Despido.

Los cesanteados deberán ser inscritos en el registro de reingreso, teniendo preferencia para ocupar puestos vacantes.

Artículo 59 Los servidores públicos de Carrera Administrativa a quienes se les cancele en puestos donde desempeñan sus funciones, como consecuencia de Cesantía, podrán postularse a ocupar puestos de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de esta ley o a que se les pague la indemnización correspondiente.

Artículo 60 El pago de la indemnización se hará tomando como base el Salario promedio de las remuneraciones efectivamente recibidas en los últimos seis (6) meses y será en proporción al tiempo trabajado, a razón de un mes de retribución por año y hasta un máximo de quince (15) años. En todo caso, a esta indemnización deberá agregarse la suma correspondiente a un mes de Salario Integral por concepto de preaviso, hasta un máximo de dos meses en los casos en que éste no le hubiere sido concedido.

Al efectuar la autoridad nominadora el cálculo de la indemnización de los servidores públicos, a excepción de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, que fueren cancelados en sus puestos deberá tomarse en cuenta para efectos del cálculo las cantidades proporcionales que hubieren percibido en concepto de

Décimo Tercer y Décimo Cuarto mes de salario, así como los valores recibidos en concepto de vacaciones.

A efecto de lo anterior, se entenderá que el pago deberá hacerse de una sola vez en un término máximo de Treinta (30) días hábiles.

Se exceptúa del pago de las indemnizaciones aquí establecidas, los servidores públicos que sean despedidos con justa causa y los servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

## CAPITULO IV

### REGIMEN DISCIPLINARIO

- Articulo 61 Sin perjuicio de la responsabilidad civil *y/o* penal que será deducida por la autoridad competente, toda falta cometida por un servidor público en el desempeño de su puesto será sancionada con una medida disciplinaria que corresponda a la gravedad de la misma.
- Articulo 62 La comisión de faltas administrativas acarreará sanciones disciplinarias, y de las sanciones que se apliquen, quedará constancia en el expediente del servidor público. Se establecen las siguientes medidas disciplinarias:
- a) Amonestación privada verbal;
  - b) Amonestación escrita; y
  - c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días;
- Articulo 63 La amonestación privada verbal y la escrita, se aplicarán en el caso de faltas leves. En el caso de faltas graves que no constituyan causa justa de despido se aplicará como sanción disciplinaria la suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días calendario. La reincidencia en la comisión de faltas graves será causal suficiente de despido.
- Para los efedos de este artículo se considerarán faltas leves, menos graves y faltas graves, las que defina el Reglamento.
- Articulo 64 Ninguna de las sanciones disciplinarias previstas en los artículos anteriores podrá aplicarse a los servidores públicos sin haber sido

oídos previamente en las audiencias de descargo, realizadas las investigaciones y evacuadas las pruebas correspondientes.

## **CAPITULO V**

### **REGIMEN DE DESPIDO**

**Artículo 65** Los servidores públicos, a excepción de los de libre nombramiento y remoción a quienes no se aplica el presente Régimen debido a sus características especiales, podrán ser despedidos de sus puestos por la autoridad nominadora, por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Por violación de alguna de las prohibiciones o incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en la presente Ley;
- b) Por haber sido condenado a sufrir pena de reclusión, mediante sentencia ejecutoria firme;
- c) Por inhabilidad o ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo, según resultados de dos evaluaciones anuales consecutivas no satisfactorias de conformidad a lo establecido en el artículo 48 de la presente Ley;
- d) Por ausencia del cargo sin causa justificada durante tres o más días hábiles consecutivos o cuatro días alternos, en la forma que determine el Reglamento;
- e) Por la comisión de una falta calificada como grave de acuerdo al Reglamento de la presente Ley;
- f) Por todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores, subordinados o compañeros de trabajo; y,
- g) Por todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el servidor fuera del servicio en perjuicio de sus superiores, subordinados o compañeros de trabajo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte.

**Artículo 66** La sanción de despido no podrá aplicarse sin antes haber escuchado los descargos del inculpado, realizado las investigaciones procedentes, evacuadas las pruebas que correspondan, y emitido dictamen por la Dirección Ejecutiva.

Artículo 67 El servidor público que haya sido despedido conforme a ley, quedará inhabilitado para trabajar bajo el Régimen del Servidor Público, por el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el despido sea firme.

## CAPITULO VI AUDIENCIAS DE DESCARGO

Artículo 68 Todo servidor público a quien se le impute la comisión de una falta, previo a la imposición de cualquier medida disciplinaria establecida en la presente Ley, tendrá derecho a ser escuchado en una audiencia de descargo, en la cual expondrá las justificaciones correspondientes. Dicha audiencia de descargo se llevará a cabo ante el jefe superior de la dependencia o ante el empleado en quien éste delegue dicha función, sin que en ningún caso, la autoridad que celebre la audiencia de descargo sea el superior con el cual se haya originado el conflicto. Si de los resultados de las pruebas, las justificaciones no son procedentes, la autoridad nominadora aplicará la sanción que corresponda.

## TITULO VII DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN

### CAPITULO I SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL REGIMEN DEL SERVIDOR PUBLICO

Artículo 69 Se crea el Sistema de Información de la Administración del Régimen del Servidor Público, el cual tendrá como objetivos y finalidades las siguientes:

- a) El Sistema tiene la finalidad de diseñar, desarrollar, implementar y facilitar un moderno sistema de planilla con una mejor planificación y administración de los recursos humanos y los puestos de las Secretarías de Estado y los órganos desconcentrados para asegurar la coherencia con

la estructura orgánica de las instituciones y el sistema de nómina;

- b) La Dirección Ejecutiva será el órgano responsable de su administración y operará de forma integrada con las Secretarías de Estado y órganos desconcentrados;
- c) El Sistema deberá mantener registros actualizados del ingreso, reingreso, promociones, traslados, permutas, capacitación, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, sanciones, remoción y otros movimientos de personal dentro de la carrera administrativa; de los sistemas de clasificación y control de puestos, el detalle de los movimientos de personal del Régimen del Servidor Público, de la estructura orgánica y otros que se consideren necesarios de las Secretarías de Estado y de los órganos desconcentrados;
- d) El Sistema deberá asimismo establecer y mantener sistemas de información gerencial, incluyendo los necesarios para el análisis y seguimiento de la organización administrativa del Estado y del desempeño administrativo de las Secretarías de Estado y de los órganos desconcentrados;
- e) Todas las Secretarías de Estado y sus órganos desconcentrados regulados por la presente Ley tienen la obligación de proporcionar, mantener actualizada y garantizar la veracidad del Sistema. El sistema y su operación serán desarrollados en el reglamento respectivo; y,
- f) Todo servidor público tiene derecho de acceder a los datos que el Sistema tenga sobre él y sobre el puesto que desempeña.

**ArUculo 70** El Régimen de Administración de Recursos Humanos, es el conjunto de políticas, normas y sistemas que regulan las relaciones de empleo de los servidores o servidoras en las Secretarías de Estado y en los órganos desconcentrados y sus servidores, basadas en los fines, principios y objetivos establecidos en esta Ley.

**Artfculo 71** Las normas que rigen el Régimen de Administración de Recursos Humanos estarán basadas en los criterios siguientes:

- a) El Salario integral, debe garantizar el principio de equidad. A puestos con igual nivel de esfuerzo, responsabilidades y otras

- condiciones, corresponde igual Salario Ordinario o retribución fija o base;
- b) La descentralización de las funciones operativas de administración del sistema y la centralización de la normatividad;
  - c) La dignificación de sus empleados y funcionarios, mediante el reconocimiento del aporte individual, creando condiciones para atraer y retener personal calificado; y,
  - d) La identificación de las necesidades de capacitación de los servidores públicos y el desarrollo de programas de formación continua, institucionalizando los mismos a fin de propiciar el mejor desempeño del Régimen del Servidor público y de los servidores sujetos al mismo.

## CAPITULO 11

### CATEGORÍAS DE PUESTOS

- Artículo 72 Los servidores públicos que integran el Régimen del Servidor Público en las Secretarías de Estado y los órganos desconcentrados, según la naturaleza de los puestos y la forma en que deben ser provistos, se clasifican en las tres categorías generales siguientes:
- a) Puestos de Libre Nombramiento y Remoción, que son los desempeñados por servidores públicos de confianza del Presidente de la República, de los Secretarios de Estado y de los titulares de los órganos desconcentrados;
  - b) Puestos de Carrera Administrativa, que son los desempeñados por servidores públicos sujetos a las normas de selección, remuneración, promoción y mejoramiento con base en méritos, según las disposiciones de la presente Ley; y,
  - c) Puestos que no son de Carrera Administrativa, los que por su naturaleza, los ocupan servidores públicos del nivel operativo que no requieren de conocimientos especializados, como ser: Conserjes, vigilantes, aseadoras, ayudantes de archiveros, entre otros de igual nivel operativo.

CAPITULO 11I

ÓRGANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DEL REGIMEN DEL SERVIDOR PUBLICO

Articulo 73 Los Órganos del Régimen del Servidor Público son: a) Órgano Ejecutivo;  
b) Órgano Consultivo; y,  
c) Órgano de Aplicación y apoyo

Sección Primera

EL ÓRGANO EJECUTIVO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO

Articulo 74 El Órgano Responsable del régimen del Servidor Público es La Dirección Ejecutiva, que actuará bajo la orientación inmediata y exclusiva del Presidente de la República, ante quien será responsable, y contará con el apoyo y colaboración de los Secretarios de Estado y Titulares de los Órganos Desconcentrados.

La Dirección Ejecutiva es una entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, que no podrá ser vinculada sectorialmente a ninguna Secretaría de Estado u órgano desconcentrado, y tendrá autonomía técnica, administrativa y financiera para asegurar la aplicación efectiva de esta ley.

Artículo 75 El Director Ejecutivo para los efectos de esta ley, tendrá el rango de Ministro y será asistido por un Subdirector, quien lo sustituirá en caso de ausencia temporal y cuyo nombramiento se verificará siguiendo el mismo procedimiento y requisitos del Director Ejecutivo.

Articulo 76 La Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público será el órgano rector encargado de la aplicación de esta Ley y de sus

de los recursos humanos que laboran en las Secretarías de Estado y Órganos Desconcentrados, así como de dictaminar y con la administración del recurso humano.

#### **Artículo 77**

Son atribuciones de la Dirección Ejecutiva las siguientes:

- a) Regular la correcta aplicación de las normas relativas al ingreso, permanencia, evaluación, promoción y retiro de los servidores públicos en la Administración Pública;
- b) Normar las relaciones entre las Secretarías de Estado, sus dependencias y órganos desconcentrados y sus servidores públicos, por medio de las disposiciones dictadas en la presente Ley;
- c) Dar seguimiento y velar que se cumplan los procedimientos establecidos por esta Ley y las directrices e instrucciones del Presidente de la República sobre temas del Régimen del Servidor Público;
- d) Instituir, desarrollar y supervisar los sistemas de clasificación y valoración de Puestos y Evaluación del desempeño;
- e) Elaborar y proponer políticas y normas sobre la administración y desarrollo de los recursos humanos sujetos a esta Ley;
- f) Gestionar estudios del mercado retributivo que coadyuven a definir la política retributiva del Estado;
- g) Proveer asesoramiento técnico a las Gerencias de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado y de los órganos en funciones equivalentes de los órganos desconcentrados;
- h) Dictaminar y asesorar las acciones que se desarrollen en las Secretarías de Estado y órganos desconcentrados sobre temas tales como: organización administrativa, racionalización de procedimientos y métodos de trabajo relacionados con la administración de recursos humanos;
- i) Proponer al Presidente de la República sistemas de información gerencial, incluyendo los necesarios para el seguimiento y análisis de la organización de la Administración Pública, del desempeño del sector público, así como el sistema de información relativo a la situación y gestión del recurso humano al servicio de la administración pública;

- j) Orientar y coordinar la preparación y actualización sistemática del manual de Organización de la Administración Pública Centralizada;
- k) Adoptar nuevas tecnologías que introduzcan mejoras en sus procesos administrativos;
  - 1) Orientar a toda la Administración Pública del Estado en la observancia de los fines y principios de esta Ley en sus correspondientes regímenes legales.
- m) De manera particular, instruir a las diferentes Secretarías de Estado y órganos desconcentrados sobre las directrices que deben observar en las relaciones de empleo y función pública, y en la organización administrativa;
- n) Asesorar a los órganos de la administración pública centralizada y órganos desconcentrados en la preparación de estudios y en la conducción de negociaciones relacionados con los temas de competencia del Servidor Público, así como en la aplicación de decisiones adoptadas como resultado de los estudios realizados;
- o) Coordinar actividades relacionadas con aspectos de la administración de recursos humanos y Servidores públicos de tipo general para el Poder Ejecutivo o que afecten a algún organismo del mismo;
- p) Participar en la consecución y coordinación de asistencia técnica nacional o internacional, cuando la misma se relacione con los temas de la administración de recursos humanos y función pública;
- q) Realizar investigaciones y estudios relacionados con temas de competencia de la administración de recursos humanos y función pública;
- r) Regular el Régimen del Servidor Público, incluyendo la administración de la carrera administrativa, para promover la eficacia y eficiencia de los servicios y productos que ofrecen a la ciudadanía las entidades que lo integran;
- s) Presentar al Presidente de la República la propuesta del Sistema Retributivo de la administración pública, sus reformas, mantenimiento y desarrollo, previa revisión y dictamen por la Comisión Consultiva del Régimen del Servidor Público;
- t) Presentar al Presidente de la República la propuesta actualizada de la estructura retributiva en consideración a los cambios en el mercado laboral y a la capacidad financiera del Estado, previa revisión y dictamen por la Comisión Consultiva del Régimen del Servidor Público;

- u) Presentar iniciativas al Presidente de la República sobre .....; y, previa opinión de la Comisión Consultiva del Régimen del Servidor Público; y,
- v) Desarrollar, instituir y supervisar los procesos de creación de nuevos puestos y lo referente a la materia de contratación de servidores públicos.

Artículo 78 Los servidores públicos que desempeñen puestos dentro de la Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público, estarán regidos por lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 79 Son requisitos para optar al cargo de Director Ejecutivo: a) Ser ciudadano o ciudadana hondureña;  
b) Ostentar grado Universitario en carrera afín al cargo;  
c) Contar con un mínimo de cinco años de experiencia en puestos de dirección en instituciones del sector público o privado; y  
d) Ser de reconocida competencia profesional y honorabilidad.

Artículo 80 No podrá optar al cargo de Director Ejecutivo quien: a) Tenga cuentas pendientes con el Estado;  
b) Sea directa o indirectamente contratista o concesionario del Estado;  
c) Sea miembro directivo de un partido político o lo haya sido durante el año anterior a su nombramiento, o que desempeñe cargo de elección popular o lo haya desempeñado el año anterior a su nombramiento;  
d) Sea cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Presidente de la República, de los Secretarios de Estado o de los Titulares de los Órganos Desconcentrados;  
e) Sea legalmente incapaz;  
f) Haya sido condenado mediante sentencia firme por delitos contra la propiedad, delitos contra la fe pública, cohecho, enriquecimiento ilícito, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas o defraudación fiscal y otros delitos comunes mientras subsista la condena; y,

g) Haya sido objeto de sanción administrativa firme en dos o más expedientes por infracciones tributarias durante los últimos cinco años. En este caso, la prohibición subsistirá mientras no se cumpla con la sanción impuesta de conformidad con el Código Tributario.

Artículo 81 Para ser Subdirector de la Dirección del Régimen del Servidor Público se requerirá que se cumpla los mismos requisitos y que no se encuentre en las incompatibilidades establecidas para el Director Ejecutivo.

Las atribuciones del Sub-Director, serán todas aquellas que le señale el Director Ejecutivo y aquellas que se establezcan en el Reglamento respectivo, salvo en caso de ausencia del Director Ejecutivo que desempeñará las que la ley señala para éste y las establecidas en el Reglamento.

Su nombramiento será por un período de cinco años.

Artículo 82 Se crea el Comité de Selección de candidatos para la Dirección Ejecutiva, cuya función será la de seleccionar y preparar una terna de candidatos para ser propuesta al Presidente de la República, quien de la misma seleccionará al Director Ejecutivo del Régimen del Servidor Público.

Asimismo, deberá preparar otra Terna de candidatos para optar al puesto de SUBdirector, de la cual el Presidente de la República designará al mismo.

Las propuestas será el resultado de una escogencia, que previa convocatoria pública para precandidatos a los puestos de Director y Subdirector, hará el Comité de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento de esta Ley.

El Comité se integrará y se reunirá a petición del Presidente de la República y funcionará solamente cuando sea necesario cubrir dichos cargos.

El Comité dejará constancia escrita de todo lo actuado y de sus recomendaciones en cada caso.

Artículo 83 El Comité de Selección estará integrado por los siguientes miembros:

a) Por un miembro de la U NAH a través del Coordinador de la Carrera de Administración Pública;

b) Por las Universidades Privadas a través de un Rector representante de las mismas; y,

- c) Por el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), por medio de su Secretario Ejecutivo.

Artículo 84 El Director Ejecutivo será nombrado por un período de Cinco años, pudiendo ser ratificado en su cargo, por el Presidente de la República a propuesta del Comité de Selección.

Artículo 85 El Director Ejecutivo y el Subdirector podrán ser removidos de sus cargos por el Presidente de la República, antes del vencimiento de su período señalado en los artículos 81 y 84 de la presente Ley, en los siguientes casos:

- a) Por incapacidad manifiesta en el desempeño del cargo;
- b) Por incurrir en cualquiera de las prohibiciones señaladas en los artículos 14 y 80 de la presente Ley;
- c) Por recaerle sentencia condenatoria firme por haber cometido delito.

En los casos señalados en los literales a) y b) anteriores, se deberá agotar el debido proceso.

Artículo 86 El Director y Subdirector Ejecutivo tienen prohibido participar en actividades de tipo partidario de cualquier clase, excepto la de emitir su voto.

## Sección Segunda

### EL ÓRGANO CONSULTIVO

Artículo 87 La Comisión consultiva del Régimen del Servidor Público, será un organismo asesor del Presidente de la República por medio del Director Ejecutivo, con las siguientes funciones:

- a) Brindar asesoría en todo lo relacionado con la administración de sus recursos humanos, en asuntos que le someta la Dirección Ejecutiva;
- b) Opinar sobre el Programa de Trabajo Anual de la Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público Y.. sobre la evaluación periódica de su desarrollo, con base en los informes que la misma deberá presentarle;

- c) Revisar y opinar sobre las propuestas de actualización de la Estructura Retributiva que la Dirección Ejecutiva elabore en base a los cambios en el mercado laboral y la capacidad financiera del Estado, la que le será presentada al Presidente de la República, por medio de la Dirección Ejecutiva;
- d) Presentar recomendaciones sobre aspectos de modernización o reformas del Régimen del Servidor Público con el objeto de mejorar su funcionamiento, las que serán propuestas al Presidente de la República por medio de la Dirección Ejecutiva; y,
- e) Elaborar y proponer el Código de Etica del Servidor Público.

**Artículo 88**

La Comisión Consultiva estará conformada por seis (6) miembros, los cuales serán:

- a) El Secretario o el Subsecretario de Estado del Despacho Presidencial, quien la presidirá;
- b) El Secretario o el Subsecretario de Estado en el Despacho de Finanzas;
- c) El Secretario o el Subsecretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social;
- d) Un representante designado por los rectores de las Universidades privadas del país, con experiencia en Administración Pública;
- e) La Universidad Nacional Autónoma de Honduras por medio del Coordinador de la Carrera Administrativa o su Representante; y,
- f) Un Representante nombrado por el Sector Sindical - Gremial, cuya designación se hará conforme lo establezca el Reglamento de esta ley.

El Director Ejecutivo asistirá a las reuniones de la Comisión Consultiva, con derecho a voz pero sin voto y actuará como secretario ad-hoc de la misma.

El funcionamiento y los procedimientos de la Comisión Consultiva se establecerán en un reglamento que aprobará el Presidente de la República a propuesta de dicha Comisión.

Sección Tercera

EL ÓRGANO DE APLICACIÓN Y

APOYO

Artículo 89 Las Secretarías de Estado y los Órganos Desconcentrados, por medio de las gerencias de recursos humanos, o los órganos en funciones equivalentes en los órganos desconcentrados, serán los responsables de la aplicación de las políticas, normas, sistemas y procedimientos de gestión del recurso humano contenidos en la presente Ley y demás normas emitidas por autoridad competente, siguiendo los lineamientos técnicos de la Dirección Ejecutiva, que supervisará sus actuaciones en lo referente a la administración del recurso humano.

Los Gerentes de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado y los servidores públicos con funciones equivalentes en los Órganos Desconcentrados serán propuestos previa convocatoria pública y concurso por oposición efectuado por la Dirección Ejecutiva, la cual someterá una tema a los Secretarios de Estado o titulares de órganos desconcentrados quienes, en su caso nombrarán de dicha tema a los respectivos Gerentes de Recursos Humanos, o sus equivalentes.

Artículo 90 Los requisitos para optar al cargo de Gerente de Recursos Humanos o su equivalente en los órganos desconcentrados son:

- a) Ser ciudadano o ciudadana hondureña;
- b) Ostentar grado universitario en carrera afín al cargo;
- c) Haber recibido capacitación suficiente en el área de recursos humanos;
- d) Contar con un mínimo de Tres años de experiencia en puestos de Administración de Recursos Humanos en instituciones del sector público o privado; y,

Artículo 91 e) Ser de reconocida competencia profesional y honorabilidad.

Los demás órganos de las Secretarías de Estado o de los Órganos Desconcentrados, como: las Gerencias Administrativas, Unidades de Modernización, Unidades de Planeamiento y Evaluación de la Gestión y aquellas de igual o similar categoría que se creen dentro del Poder Ejecutivo, coadyuvarán con las Gerencias de Recursos Humanos o con los órganos en funciones equivalentes de los Órganos Desconcentrados, en la aplicación de las políticas, sistemas, normas, procesos y control de la administración de los recursos humanos y del Servicio público,

según los lineamientos que establezca la Dirección Ejecutiva, en las materias de su competencia.

## TITULO VIII

### DEL PROCEDIMIENTO Y DE LA PRESCRIPCION

#### CAPITULO I

##### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 92 Contra la decisión que implique la aplicación de una medida disciplinaria, cabrá el Recurso de Reposición debiendo sustanciarse conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 93 El servidor público afectado por una medida disciplinaria de las señaladas en el artículo 62, podrá hacer uso del recurso de reposición de acuerdo a lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo. Si no lo hiciere en el plazo indicado, quedará firme la sanción impuesta.

#### CAPITULO 11

##### PRESCRIPCION

Artículo 94 Los derechos y acciones contenidos en esta Ley, en favor del servidor público, prescribirán en el término de sesenta (60) días hábiles, contados desde la fecha en que pudieren hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro plazo especial para el efecto. Dicho término comenzará a contarse desde la fecha que se hubiere notificado al servidor público la resolución que lo afecta.

Para la autoridad nominadora los derechos y acciones prescribirán en el término de sesenta (60) días hábiles, sean estas acciones para imponer medidas disciplinarias o el despido que contempla la ley. El término comenzará a contarse desde la fecha en que la autoridad nominadora tuvo conocimiento de la infracción.

Además del término anterior, la Autoridad Nominadora y el servidor público tendrán derecho al Término de la Distancia de un

día por cada veinte kilómetros, cuando los hechos objeto de la Acción se suscitaren en las Direcciones u oficinas regionales.

**Artículo 95**

El Término de prescripción se interrumpe:

- a) Cuando por la aplicación de una medida disciplinaria o de despido, fuere necesario obtener paralelamente la autorización de la Autoridad Competente;
- b) Por la entrada en vigencia de una Ley que por sí interrumpa los plazos;
- c) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción, expresamente reconozca los hechos que se le imputan o el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción;
- d) Por razón de las investigaciones que se tengan que realizar en lugares muy apartados y de difícil acceso, en cuyo caso la prescripción se interrumpirá por un plazo no mayor de Tres días hábiles;
- e) Por casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados, tales como inundaciones, terremotos, huelgas o paros, guerra u otros acontecimientos similares que imposibiliten cumplir con los plazos establecidos y que sean calificados por la Dirección Ejecutiva;
- f) Para la Autoridad Nominadora su período prescribe el último día del plazo establecido en el Artículo 94 anterior y comienza el plazo que la ley establece para la Entidad que receptora o ante quien se presenta la Acción o Acto de que se trate; y,
- g) Cuando el Servidor Público se encuentre gozando su período vacacional o con incapacidad fundada en ley o gozando del derecho que le concede el Artículo 11, inciso r) de esta ley.

## TITULO IX

### DE LAS DISPOSICIONES FINALES, TRANCITORIAS Y DEROGATORIAS

#### CAPITULO I

##### DISPOCIONES FINALES

**Artículo 96** Las disposiciones de esta ley son de orden publico y de obligatoria observancia y cumplimiento.

**Artículo 97** Para todo lo no previsto en la presente Ley, su reglamentos y demás disposiciones complementarias o conexas, se estará a lo establecido en la Constitución de la Republica, Ley General de la Administracion Publica, Ley de Procedimiento Administrativo, Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y Ley del Tribunal Superior de Cuentas.

**Artículo 98** Las actuaciones y procedimientos que deban o puedan realizar los servidores públicos, para aplicar la presente Ley, se sustanciaran de conformidad con lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo, a excepción de lo prescrito en los artículos del 29 al 29-B, del mismo cuerpo legal.

**Artículo 99** El nombramiento de todo servidor publico, con excepción de aquellos que prestan sus servicios en virtud de un Contrato, deberá hacerse por Acuerdo del Poder Ejecutivo, salvo delegación.

Todo nombramiento que se hiciere en contravención a lo dispuesto a esta Ley después de entrada en vigencia será nulo y no concederá derecho alguno a quien lo haya obtenido, pero sus actuaciones serán validas, siempre y cuando hayan sido ejecutadas cumpliendo con las obligaciones y responsabilidades que exija el puesto que ocupa.

El nombramiento de un servidor publico en clara contravención a la presente Ley, será considerado como una causal de despido para el servidor público o funcionario que lo haya nombrado incorrectamente.

**Artículo 100** Para todos lo efectos de la presente Ley, se entenderá como autoridad nominadora al Presidente de la Republica, Secretarios de Estados y Titulares de órganos desconcentrados así como

todo funcionario público que tenga facultades para nombrar o contratar servidores públicos.

Artículo 101 A partir de la vigencia de la presente Ley, todos los procedimientos de nombramiento, contratación, ascenso, cesantía, cancelación y separación de servidores públicos, deberán sujetarse a lo prescrito en la misma, así como a las directrices técnicas que emita la Dirección Ejecutiva. Esta norma es de aplicación general para la Administración Pública centralizada y los órganos desconcentrados del Poder Ejecutivo.

Artículo 102 Todo ciudadano o ciudadana puede denunciar ante los superiores jerárquicos respectivos la violación de las normas y la negligencia en la prestación de los servicios por parte de los servidores públicos y ante dicha denuncia la autoridad correspondiente tendrá la obligación de investigar y resolver la misma, informando lo resuelto al denunciante.

Artículo 103 Los Órganos Desconcentrados de la Administración Pública así como las demás dependencias de la Administración Pública Centralizada que en virtud de la ley de su creación o de leyes especiales hayan dictado o aprobado normas, reglamentos, manuales o instrumentos similares en materia de personal, deberán ajustarlos conforme a los parámetros de la presente Ley, tomando como base las directrices que emita la Dirección Ejecutiva. De igual manera deberán proceder todas las Secretarías Ejecutivas o Técnicas o sus autoridades superiores que conformen consejos, comisiones, proyectos, programas o cualquier otro órgano similar u análogo que haya sido creado ya sea por ley o por acto administrativo.

En todo caso, las nuevas normas en materia de personal de todos los órganos antes mencionados, deberán ser aprobadas por Acuerdo del Presidente de la República, previo dictamen de la Dirección Ejecutiva.

Artículo 104 En el caso que se presentare de hecho la suspensión de los servicios públicos con ocasión de una huelga o paro ilegal, el Poder Ejecutivo esta facultado para asumir la dirección y administración de estos por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomará todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento, previo decreto especial que indique  
LOS fundamentos de tal medida.

-----

CAPITULO 11

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 105** Los servidores públicos que a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, hayan cumplido o cumplan posteriormente con los requisitos respectivos, deberán acogerse al plan de jubilaciones obligatorio al que estén afiliados.

Las vacantes que se produzcan por estas jubilaciones podrán ser cubiertas, siempre y cuando el nuevo personal se contrate con un salario integral no mayor al mínimo del nivel respectivo del puesto.

**Artículo 106** El Sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor Público deberá estar aprobado y entrará en vigencia en un plazo no mayor de seis meses después que esta Ley entre en vigor.

**Artículo 107** Entretanto se procede al nombramiento del Director Ejecutivo, fungirá provisionalmente como tal, el Director General de Servicio Civil.

**Artículo 108** Los servidores públicos que, a la entrada en vigencia de esta Ley y sus reglamentos, se encuentren desempeñando cargos designados por esta como de la Carrera Administrativa y que no hayan ingresado por concurso de oposición previa convocatoria pública, de conformidad a lo prescrito en el Decreto No. 126 contentivo de la Ley de Servicio Civil de 1967, deberán someterse y aprobar un examen de capacidad conforme lo disponga el Reglamento respectivo, para poder ingresar a la Carrera Administrativa.

Los Servidores Públicos que no aprueben el citado examen, serán cancelados con el pago de las indemnizaciones que establece esta Ley.

Se exceptúa de la anterior disposición, los servidores públicos que a la entrada en vigencia de esta ley, se encuentren desempeñando puestos habiendo cumplido los requisitos de convocatoria pública y concurso por oposición, exigidos por la Ley de Servicio Civil para ingresar a la Carrera Administrativa y aquellos servidores públicos que por su experiencia durante Quince (15) años en adelante en el cargo, no tendrán que cumplir el citado examen.

**Artículo 109** Para asegurar una transición ordenada en la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, de que exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente y de no causar ningún trastorno en la buena marcha de la Administración Pública, los exámenes de capacidad serán practicados en un plazo de cuatro años, debiendo someterse a dicho proceso un porcentaje equivalente del 25% anual de los servidores públicos elegibles

**Artículo 110** El Director Ejecutivo del Régimen del Servidor Público, será responsable de emitir los reglamentos respectivos en un plazo no mayor de seis meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

**Artículo 111** Todos los asuntos, solicitudes, resoluciones y demás actos que se encuentren pendientes a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, deberán ajustarse a lo prescrito en la misma, en lo que les corresponda.

## **CAPITULO 11I**

### **REFORMA, DEROGATORIA y VIGENCIA**

**Artículo 112** Reformar de las leyes siguientes los artículos que se detallan a continuación:

A. Reformar los artículos 45, 118 Y 119 de la Ley General de la Administración Pública, contenida en el Decreto No. 146-86 de fecha 27 de octubre de 1986, los que en adelante deberán leerse así:

"Artículo 45. Los órganos o entidades desconcentradas se crearán mediante Leyes y sus titulares responderán de su gestión ante la dependencia de la Administración Pública Centralizada.

Las relaciones de trabajo de las personas que laboran en los Órganos Desconcentrados serán regulados por la Ley del Régimen del Servidor Público".

"Artículo 118.- Se emitirán por Acuerdo:

1. Las decisiones de carácter particular que se tomaren fuera de los procedimientos en que los particulares intervengan como parte interesada;
2. El nombramiento y separación de los servidores públicos, conforme lo señale la Ley del Régimen del Servidor Público; y,
3. Los actos de carácter general que se dictaren en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

La motivación en estos actos estará precedida por la designación de la autoridad que los emite y seguida por la fórmula "ACUERDA".

"Artículo 119.- La jerarquía de los actos a que se refieren los artículos anteriores, será la siguiente:

1. Decretos;
2. Acuerdos del Presidente de la República; y,
3. Acuerdos de los Secretarios de Estado y de los titulares de los Órganos Desconcentrados.

Los decretos y acuerdos que emita el Presidente de la República, se denominarán e identificarán como "Decretos Ejecutivos y "Acuerdos Ejecutivos", respectivamente. Los acuerdos que emitan los Secretarios de Estado y los titulares de los Órganos Desconcentrados se denominarán e identificarán como "Acuerdos" .

Todos los actos a que se refiere el presente artículo deberán ser publicados en el Diario Oficial "La Gaceta". Se exceptúa de lo anterior, el nombramiento y separación de los servidores públicos, así como aquellos casos en que la ley permita o exija que las actuaciones de la Administración Pública deban mantenerse en secreto. "

- B. Reformar los artículos 44 literal b), 46, 47 Y 48 de la Ley Orgánica de Presupuesto, contenida en el Decreto No. 407 del 13 de Diciembre de 1980, que se leerán así:

"Art. 44...b) Que la persona haya cumplido con los requisitos que establece la ley y el reglamento del servidor público".

"Art. 46.- Todo nombramiento a puestos cubiertos por el plan de clasificación de puestos y salarios, se hará al sueldo base del grado al cual está asignado el puesto. En casos de presentarse dificultad en el reclutamiento por tratarse de puestos cuyos requisitos de ingreso sean muy exigentes o especializados, se podrá autorizar una retribución más alta que el sueldo base, siempre que no sea mayor al sueldo base del siguiente grado salarial."

"Art. 47.- Al efectuarse un ascenso, al empleado ascendido se le autorizará el sueldo base del nuevo grado salarial, al cual está asignado el puesto al que fue ascendido.

Sin embargo, si el aumento al sueldo base del nuevo grado no represente un incentivo para la persona ascendida y el puesto tiene presupuestado un sueldo mayor al sueldo base, la Secretaría correspondiente u órgano desconcentrado podrá solicitar a la Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público la aprobación del sueldo presupuestado del nuevo puesto" .

"Art. 48.- Cuando la Dirección Ejecutiva del Régimen del Servidor Público realice cambios en la clasificación de los puestos y estos causen efecto presupuestario, la Secretaría u órgano desconcentrado correspondiente, deberá solicitar las resoluciones de financiamiento para la autorización respectiva.

La Dirección Ejecutiva no podrá notificar estos cambios a los interesados mientras no se haya emitido dictamen conjunto favorable.

No podrán efectuarse reclasificaciones, reasignaciones o revaloraciones en el último trimestre calendario. Tampoco podrá otorgarse ningún aumento o ajuste de salario durante ese período".

**Artículo 113** Reformar el artículo 5 de la Ley de la Dirección Ejecutiva de Ingresos, contenida en el Decreto No. 159-94 de fecha 4 de noviembre de 1994, el que en adelante deberá leerse así:

"Artículo 5.- Sin perjuicio de la estructura organizativa de la Secretaría de Estado en los Despachos de Finanzas, la Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI) se dará su propia organización; las relaciones de trabajo de los servidores públicos de la DEI, será determinado conforme lo establecido en la Ley del Régimen del Servidor Público, su reglamento y demás directrices técnicas."

**Artículo 114** Se deroga la Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto Legislativo NO.126 de fecha 28 de octubre de 1967 y todas sus modificaciones, incluyendo los reglamentos para la aplicación de la misma y todas las circulares, instructivos y demás disposiciones similares u análogas que haya emitido la Dirección General de Servicio Civil durante su vigencia;

**Artículo 115** Quedan derogadas todas las demás leyes y disposiciones que se opongan a las contenidas en la presente ley, entre otras, las que formen parte de los siguientes decretos legislativos:

- a) Artículo 49 de la Ley Orgánica de Presupuesto, contenida en el Decreto NO.407 del 13 de Diciembre de 1976;
- b) Los artículos 8 y 9 de la Ley de Catastro, contenida en el Decreto No. 933 de fecha 7 de mayo de 1980;
- c) El artículo 116 de la Ley General de Minería, contenida en el Decreto No. 292-98 de fecha 30 de diciembre de 1998.

**Artículo 116** La presente Ley entrará en vigencia después de veinte días después de la fecha de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta" y deberá hacerse efectiva en forma gradual y progresiva una vez que hayan sido dictados los instrumentos legales, reglamentarios y técnicos que permitan darle aplicación.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los \_\_\_ días del mes \_\_\_ de la año dos mil