

2015

Presidencia de la República

Comisión Presidencial para Asuntos Laborales

BORRADOR EN CONSULTA

**[BORRADOR DE  
POLÍTICA DE  
RELACIONES  
LABORALES EN EL  
ÓRGANO EJECUTIVO]**

La política de relaciones laborales sienta las bases y lineamientos que las instituciones pertenecientes al Órgano Ejecutivo deberán observar en las relaciones y gestión del personal a su cargo, buscando mejorar, progresivamente, las relaciones laborales y los ambientes de trabajo.

## II. MARCO LEGAL

La presente Política de Relaciones Laborales tiene fundamento jurídico en el conjunto de normas que conforman los respectivos regímenes legales aplicables a las servidoras y los servidores públicos de todas las instituciones y dependencias del Órgano Ejecutivo, de modo particular las siguientes:

- Constitución de la República
- Ley de Servicio Civil
- Disposiciones Generales de Presupuestos
- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa
- Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos
- Ley de Presupuestos
- Ley de Salarios
- Ley Sobre la Compensación Adicional en Efectivo
- Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna
- Ley de Ética Gubernamental
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado salvadoreño
- Instructivo del Ministerio de Hacienda sobre nombramiento y contratación de servicios personales en la administración
- Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual (Decreto Ejecutivo No. 56, publicado en el Diario Oficial número 86, tomo 387 del 12 de mayo de 2010.)
- Contratos Colectivos de Trabajo
- Reglamentos Internos de Trabajo
- Carta Iberoamericana de la Función Pública
- Las respectivas leyes de creación de las Instituciones Oficiales Autónomas sujetas a la aplicación de la presente Política.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ACTORES FUNDAMENTALES

La presente Política de Relaciones Laborales será aplicable a todas las instituciones y dependencias del Órgano Ejecutivo durante los años 2015 a 2017.

En el caso de las Instituciones Oficiales Autónomas, las y los titulares de las mismas promoverán la aprobación de la presente Política ante los órganos de dirección respectivos o, en su defecto, garantizarán la promulgación y aplicación de una Política de Relaciones Laborales que se adecúe a

- e) Estabilidad laboral de las servidoras y los servidores públicos y protección frente a la destitución arbitraria. La estabilidad de las y los servidores públicos está condicionada al cumplimiento de obligaciones, al desempeño eficiente de las funciones y al respeto de los requerimientos éticos y disciplinarios establecidos en el marco legal vigente, por lo que sólo puede separárseles del cargo por las causas y mediante los procedimientos establecidos en las leyes.
- f) Buen trato, basado en el respeto a la dignidad inherente a toda persona.
- g) Eficiencia, eficacia y efectividad en el ejercicio de la función pública.
- h) Objetividad, imparcialidad y ética en las actuaciones.
- i) Diálogo, participación y negociación para la determinación de las condiciones de trabajo y prevención y resolución de conflictos.
- j) Progresividad en la aplicación de la Política. Las líneas de acción fijadas en la presente Política, se adoptarán, desarrollarán e implementarán continuamente en el tiempo, considerando las capacidades presupuestarias y técnicas de cada institución.

## **V. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Para promover en el Órgano Ejecutivo un adecuado ambiente de trabajo, es imperativo el cumplimiento y respeto de los derechos y deberes de las servidoras y los servidores públicos establecidos por la Constitución de la República, los tratados internacionales, las leyes, los contratos colectivos y los reglamentos internos de trabajo, así como abstenerse de incurrir en las prohibiciones que establece el régimen legal; todo lo cual favorecerá la dignificación laboral de las y los servidores estatales así como el correcto desempeño de las funciones que los servidores públicos deben brindar en una administración pública centrada en los derechos e intereses ciudadanos.

Al respecto, habrá que tener presente el conjunto de derechos, deberes y prohibiciones que rigen los distintos regímenes laborales de los servidores públicos, de modo particular los siguientes:

### **Derechos de las servidoras y los servidores públicos:**

- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la remuneración
- Derecho a asuetos, vacaciones, licencias, aguinaldos y demás prestaciones
- Derecho a la jornada laboral
- Derecho a la salud seguridad ocupacional
- Derecho a un trato digno
- Derecho de maternidad y lactancia
- Derecho de jubilación, pensión o retiro
- Derecho a la estabilidad laboral

- Patrocinar o realizar en las oficinas gestiones administrativas referentes a terceros.
- Limitar los derechos de los no afiliados a un sindicato o asociación profesional.
- Usar violencia física, psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen a un sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o impedir a cualquiera el libre ejercicio de su trabajo.
- Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo al control de la administración.
- Hacer discriminaciones entre los servidores públicos por su condición de sindicalizados.
- Tomar represalias en contra los servidores públicos por su condición de sindicalizados.
- Exigir a los empleados la realización de la prueba del VIH.
- Fomentar o consentir actos delictivos.

La anterior lista se encuentra basada en la legislación vigente, no es literal ni taxativa, ni debe considerarse excluyente de otros derechos, deberes y prohibiciones establecidos en las normas administrativas o fuentes de derecho laboral, tales como los Contratos Colectivos de Trabajo o Reglamentos Internos de Trabajo.

## **VI. OBJETIVOS Y EJES DE LA POLÍTICA DE RELACIONES LABORALES DEL ÓRGANO EJECUTIVO**

### **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al fortalecimiento y cumplimiento de objetivos de la administración pública a través de una adecuada gestión de las relaciones laborales en el Órgano Ejecutivo, basada en el cumplimiento del marco jurídico, la profesionalización de la función pública y el desarrollo de la carrera administrativa; el fortalecimiento progresivo y mejora continua de las condiciones, clima y ambiente de trabajo; y la participación, el diálogo y la concertación con las servidoras y los servidores públicos y sus organizaciones.

### **EJE 1: DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE FUNCIÓN PÚBLICA**

#### **1.1. Desafío prioritario**

Un sistema de función pública basado en la profesionalización de las servidoras y los servidores públicos es garantía indiscutible para la prestación de servicios públicos de calidad, pues propicia que las instituciones estén mejor preparadas para dar respuesta a los desafíos y las necesidades cambiantes de la población. Desde tal perspectiva, es necesario caminar hacia la profesionalización del servicio público a través del desarrollo profesional y la institucionalización de la meritocracia.

- b) Detectar, con base en las evaluaciones del desempeño u otros medios pertinentes, las necesidades de capacitación, individuales o colectivas, de las servidoras y los servidores públicos.
- c) Elaborar planes anuales de capacitación y formación integral para las servidoras y los servidores públicos, para lo que deberá tomarse en cuenta los objetivos y estrategias de la institución, las necesidades de capacitación detectadas, las necesidades específicas del personal y el uso de las tecnologías de la información.
- d) Abstenerse de obstaculizar o limitar la asistencia de las servidoras y los servidores públicos a las jornadas de capacitación, liberándolos de sus funciones habituales por el lapso que requieran las jornadas presenciales o prácticas.
- e) Promover la participación de las servidoras públicas, personas con discapacidad o pertenecientes a grupos vulnerables o en posición de desventaja, en acciones formativas que faciliten su acceso a la promoción profesional.

### **1.3.3. Evaluaciones del desempeño como instrumento de mejora continua**

- a) Diseñar e implementar sistemas de evaluación del desempeño objetivos y transparentes que permitan medir el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos con el objetivo de incidir en su motivación, mejorar los servicios que se prestan a la ciudadanía, lograr las metas institucionales e identificar las necesidades de capacitación y formación.
- b) Realizar procesos de consulta con las servidoras y los servidores públicos sobre los criterios de evaluación del desempeño del personal previo a la implementación del sistema de evaluación correspondiente.
- c) Comunicar, orientar y capacitar a todas las personas involucradas en el proceso de evaluación del desempeño sobre el sistema definido, los instrumentos, metodologías y procedimientos a utilizar, los factores y elementos a evaluar, los efectos y periodicidad de la evaluación, responsabilidades de quiénes realizarán la misma, el acceso a los resultados y retroalimentación, y las formas de mostrar la inconformidad con la evaluación realizada.
- d) Abstenerse de utilizar las evaluaciones de desempeño de forma arbitraria, punitiva o sancionatoria, pudiendo ser revisadas en caso de inconformidad.

## **EJE 2: IMPLANTACIÓN DE UNA CULTURA DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

### **2.1. Desafío prioritario**

El cumplimiento y respeto de los derechos y deberes de las servidoras y los servidores públicos, así como la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo adecuados, son factores que inciden en el cumplimiento de la misión, visión, fines institucionales y la prestación de servicios públicos. En tal sentido, es imperativo desarrollar acciones que posibiliten un cambio en los

- f) Eliminar exigencias de pruebas o exámenes de carácter invasivo o discriminatorio –tales como pruebas de VIH o embarazo- en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- g) Garantizar el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad y la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, con especial énfasis en la contratación de personal con discapacidad en los términos establecidos por dichos instrumentos.
- h) En los procedimientos de selección de personal, deberán generarse condiciones que permitan que las personas con discapacidad tengan el mismo derecho de acceder al empleo, a través del diseño de pruebas y equipo acorde con la discapacidad.
- i) Garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en procedimientos de selección y ascenso a los cargos directivos y de responsabilidad institucional.
- j) Asegurar la igualdad de acceso a la formación y capacitación nacional e internacional, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.
- k) Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación por la calidad de afiliado o no afiliado a una asociación profesional o sindicato.

### **EJE 3: RESPETO DEL DERECHO DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL Y DEBIDO PROCESO**

#### **3.1. Desafío prioritario**

El derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y los servidores públicos contenido en el art. 219 de la Constitución de la República se fundamenta en la obligación del Estado de prestar de forma regular e ininterrumpida los servicios públicos, así como en la necesidad de contar con un cuerpo de servidoras y servidores públicos que no se vean afectados frente a vaivenes políticos. Para cumplir con tales fines, es necesario fortalecer la vigencia de dicho derecho haciendo un uso adecuado de los mecanismos y garantías del debido proceso que la Constitución y las leyes establecen para proteger a las servidoras y servidores públicos de cualquier destitución arbitraria.

#### **3.2. Objetivo específico**

Fortalecer la vigencia y el respeto del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de los mecanismos de protección efectiva correspondientes.

#### **3.3. Líneas de acción**

##### **3.3.1. Protección efectiva del derecho de las servidoras y los servidores públicos a la estabilidad laboral**

- a) Reconocer el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las servidoras y los servidores públicos de las instituciones y dependencias del Órgano Ejecutivo, exceptuando únicamente aquellos excluidos por la Constitución en su artículo 219 inciso 3º.

circunstancia que deberá determinarse utilizando los parámetros establecidos por la jurisprudencia constitucional vigente. En caso que la terminación laboral sea procedente, se deberá procurar el procedimiento respectivo que garantice los derechos de defensa y de audiencia ante las instancias correspondientes.

- c) Documentar apropiada y oportunamente los expedientes del personal con todas aquellas causas, circunstancias y pruebas sobre los incumplimientos al régimen de deberes y prohibiciones de las servidoras y los servidores públicos, todo de conformidad al marco legal vigente. Para establecer la reiteración de una conducta constituyente de infracción, deberá documentarse debidamente dicha circunstancia a través del tiempo, haciendo constar la prueba pertinente en el expediente.
- d) Dejar constancia por escrito de todo lo actuado en el procedimiento, facilitando copia de ello al servidor o servidora pública a quien se le atribuye la falta.
- e) Permitir la participación del representante que designe el servidor o la servidora pública a quien se le atribuye una falta, para que le asista.

#### **EJE 4: MEJORA PROGRESIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **4.1. Desafío prioritario**

Las servidoras y los servidores públicos juegan un papel clave en el desarrollo y el eficaz funcionamiento de las instituciones de la Administración Pública. La forma en la que el personal interactúa y se relaciona con el entorno institucional, el clima laboral y la cultura organizacional, inciden en los resultados y en los servicios que se prestan a la ciudadanía. Al respecto, es necesario tomar medidas que mejoren progresivamente las condiciones de trabajo y fomenten nuevos valores, actitudes y hábitos de trabajo que resulten en relaciones laborales más armoniosas, contribuyendo a dignificar y mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y el logro de los fines del Estado.

##### **4.2. Objetivo específico**

Facilitar progresivamente condiciones y climas de trabajo aptos para el eficaz desempeño de las labores, el cumplimiento de los objetivos de la institución y la dignificación del empleo de las servidoras y los servidores públicos.

##### **4.3. Líneas de acción**

###### **4.3.1. Creación de condiciones para ambientes laborales adecuados**

- a) Realizar diagnósticos y estudios de clima laboral y organizacional de forma periódica en las diferentes instituciones del Órgano Ejecutivo, a manera de conocer los factores que inciden en la satisfacción, motivación, productividad y rendimiento profesional de las servidoras y los servidores públicos y tomar decisiones para la mejora continua.

- procurará, al momento de organizar los grupos respectivos de servidoras y servidores públicos, tomar en cuenta las jerarquías y relaciones entre los participantes.
- c) Difundir material informativo y realizar campañas de sensibilización frente a la problemática del acoso laboral y sexual.
  - d) Designar un área funcional de las ya existentes dentro de la institución que sea responsable de atender a las víctimas de acoso laboral y sexual, recibir y tramitar las denuncias, monitorear constantemente y colaborar, en su caso, en las investigaciones y sanciones. El perfil de las personas encargadas de atender a las víctimas debe incluir las competencias y capacidades para la apropiada atención de las víctimas, el manejo de conflictos, la orientación legal de las mismas, la detección de conductas potencialmente dañinas en los lugares de trabajo y la identificación de daños a la integridad del o la denunciante, entre otras.
  - e) Capacitar y formar constantemente a las personas que intervienen en la atención de las víctimas de acoso laboral y sexual,
  - f) Elaborar, en consulta con las servidoras y los servidores públicos de la institución, los protocolos de acogida y de procedimientos de investigación y denuncia de casos de acoso sexual y laboral.

## **EJE 5: EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN**

### **5.1. Desafío prioritario**

Las organizaciones de servidoras y servidores públicos juegan un rol determinante en el establecimiento y mejora continua de las condiciones de trabajo en la administración pública, por lo que fortalecer su posicionamiento como interlocutores legítimos en dichos procesos sentará las bases para un diálogo social constructivo y la búsqueda de acuerdos que permitan avanzar hacia una administración centrada en los intereses ciudadanos.

### **5.2. Objetivo específico**

Fomentar relaciones constructivas entre la Administración Pública y las organizaciones sindicales para contribuir conjuntamente al fortalecimiento de las instituciones estatales para la mejora de las condiciones laborales y la prestación de los servicios públicos.

### **5.3. Líneas de acción**

#### **5.3.1. Respeto al derecho a la libertad sindical y de asociación profesional**

- a) Respetar el derecho de las servidoras y los servidores públicos a formar asociaciones profesionales o sindicatos, salvo en los casos en los que la Constitución y ley no lo permite, así como respetar el libre ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- b) Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación sindical, tales como sujetar el empleo del servidor y servidora pública a la condición de que se afilie o no se afilie a una



## **EJE 6: DIÁLOGO, PARTICIPACIÓN Y CONCERTACIÓN**

### **6.1. Desafío prioritario**

La generación de prácticas de diálogo, participación y concertación es una condición necesaria para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estatales. Al ejercitar mecanismos participativos para la definición de objetivos y metas institucionales, la atención y solución pacífica de problemáticas internas y conflictos, se refuerzan los valores democráticos, la gobernabilidad, la transparencia, y el logro de climas laborales favorables; abriendo paso a una cultura de compromisos y responsabilidades compartidas en la construcción de una Administración Pública moderna, eficiente, eficaz y al servicio de la ciudadanía.

### **6.2. Objetivo específico**

Crear y desarrollar mecanismos de diálogo con las servidoras y los servidores públicos y sus organizaciones para la atención oportuna y efectiva de los problemas existentes en cada institución, concernientes a las relaciones laborales, el quehacer institucional y el mejoramiento de los servicios públicos.

### **6.3. Líneas de acción**

#### **6.3.1. Conformación de Mesas de Relaciones Laborales**

- a) Conformar en cada institución o dependencia del Órgano Ejecutivo, Mesas de Relaciones Laborales como mecanismos apropiados para el diálogo, la prevención y la solución de conflictos en los lugares de trabajo en aspectos concernientes a las relaciones laborales y al mejoramiento de la prestación de los servicios públicos. Sin perjuicio de lo anterior, dicho mecanismo no sustituye ningún recurso o instancia judicial o administrativa establecida para la resolución de controversias en los ámbitos individuales y colectivos.
- b) Garantizar que la atención de los problemas de índole laboral se brinde de manera rápida, oportuna y lo más cercano posible a su lugar de origen.
- c) Integrar las Mesas de Relaciones Laborales con representantes de las y los servidores públicos y sus organizaciones, según el caso, y funcionarios de cada institución o dependencia del más alto nivel posible, procurando la participación de hombres y mujeres.
- d) Facilitar la realización de las actividades de las Mesas de Relaciones Laborales otorgando a las y los representantes de las servidoras y los servidores públicos el tiempo, instrumentos, información y espacios físicos necesarios para el cumplimiento de este fin.
- e) Dar seguimiento, en el seno de las Mesas de Relaciones Laborales, a los planes y estrategias institucionales para la mejora de las relaciones laborales.

condiciones a que hace referencia la presente Política, definiendo un plan operativo para la atención progresiva de las condiciones y prácticas laborales existentes en cada institución. Se recomienda incluir en la elaboración de dichos informes a uno o más representantes de otros Comités que, conforme a las leyes vigentes, les corresponda dar seguimiento a algún aspecto particular de los mencionados en esta Política. La Comisión Presidencial para Asuntos Laborales definirá los momentos y la periodicidad para presentar los requerimientos aquí consignados.

- f) Las organizaciones de empleados públicos legalmente inscritas en los registros correspondientes podrán asimismo presentar los informes que aquí se mencionan, ya sea de forma conjunta o separada con la institución a la que pertenecen.

### **7.2. Seguimiento**

- a) El comité formado por el titular de las instituciones o dependencias para el seguimiento e implementación de la presente Política, tendrá comunicación directa y constante con la Comisión Presidencial para Asuntos Laborales, siendo los responsables del traslado de la información aquí establecida.
- b) La Comisión Presidencial para Asuntos Laborales vigilará la correcta aplicación de la Política de Relaciones Laborales y mantendrá datos actualizados sobre la implementación de la misma, incluyendo valoraciones cualitativas de las acciones realizadas y propuestas de mejora.

## **8. VIGENCIA**

La presente Política entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial.