

**Consulta Nacional del Anteproyecto de
Ley de la Función Pública.**

Presentada a:

- **Sub Secretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado.**
- **Programa de USAID para el Fortalecimiento de la Democracia.**



AFAN CENTROAMERICA S. A. DE C. V.

- **Representante legal:** Manuel Alberto Enríquez Villacorta
- **Dirección:** Calle al Mirador y Avenida República Federal de Alemania, No. 185, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador.
- **Tel.:** (503)2557-3674, (503)7862-2894
- **Correo-e:** enriquezal@afanca.com
- **Sitio web:** www.afanconsultores.com
- **NIT:** 0614-280709-101-9
- **NRC:** 195305-5

SAN SALVADOR, 12 DE NOVIEMBRE DE 2012.

El equipo de **Afán Centroamérica** responsable de facilitar y sistematizar la consulta del Anteproyecto de Ley de la Función Pública estuvo integrado por:

- Karla Fratti de Vega.
- Christine Damon.
- Alejandro Bravo.
- Alberto Enríquez.
- Carlos Sáenz.

Los contenidos, valoraciones y opiniones expresadas en el informe, son responsabilidad de Afán Centroamérica y no comprometen a la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado o al Programa de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional para el Fortalecimiento de la Democracia.

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. ANTECEDENTES	6
III. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA CONSULTA	7
IV. RESULTADOS DE LA CONSULTA.....	8
A. Modalidades de consulta	8
B. Valoraciones generales sobre la consulta	11
C. Temas claves que ocuparan la atención de las personas/instituciones consultadas	13
D. Valoraciones, comentarios e inquietudes generales.....	13
E. Aportes específicos y recomendaciones al articulado del Anteproyecto	16

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de la Función Pública es una necesidad urgente en El Salvador para fortalecer la administración y la gestión pública, elevando el perfil de los funcionarios y funcionarias y en consecuencia, la calidad de su trabajo.

Sin duda, la adecuada atención de los recursos humanos debe constituir un aspecto fundamental dentro de la labor de toda administración pública, tanto por la preocupación inherente a su función por la persona humana, sus necesidades y derechos, como por la relevancia que el personal a su cargo representa para el impulso de los objetivos, programas y planes de gobierno.

Una administración que tiene a la base a servidores públicos motivados, comprometidos y adecuadamente capacitados está en mejores condiciones de brindar respuestas eficaces y oportunas a las demandas ciudadanas.

En este sentido, un importante mecanismo para el fortalecimiento de la administración pública es la implantación y el desarrollo de la carrera administrativa y gerencial, entendida ésta como la trayectoria o recorrido laboral que de forma planificada y organizada realizan los funcionarios y empleados públicos en un campo específico o área funcional de la organización con base a su experiencia, méritos y capacidades.

El camino recorrido por países que la han implementado demuestra una mejora continua en la calidad de los servicios públicos que se prestan. La seguridad jurídica, la estabilidad laboral, los planes de mejora, entre otros aspectos constitutivos de la carrera administrativa, favorecen la profesionalización y motivación del personal, existiendo mejores condiciones para retener a las y los servidores públicos de mayor calificación, lo cual, en definitiva, contribuye a la eficiencia y a una mejor respuesta de la administración a los intereses ciudadanos.

El Salvador cuenta con una Ley de Servicio Civil (LSC) que contempla entre sus finalidades la organización de "la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud" (art. 1), ahora bien, dicha normativa se elaboró en 1961, veintidós años antes de la aprobación del actual marco constitucional, por lo que resulta imperativo, a cincuenta años de su emisión, una revisión y análisis integral de la Ley a la luz de los preceptos de la Constitución de la República vigente desde 1983.

En los últimos años se han dado avances técnicos en materia de gestión de los recursos humanos, progresos cuya incorporación favorecerán la implantación y el desarrollo de la carrera de los servidores del Estado, dotándola de un sistema moderno de manejo de personal dentro de la Administración Pública, en este sentido se buscará fortalecer y dar sustento legal a los subsistemas de Gestión del Empleo, referido a los métodos y mecanismos de ingreso a la administración; de Gestión Retributiva, orientada a la adopción de políticas salariales; de Gestión del Rendimiento, vinculado a los procesos de evaluación del desempeño, y, finalmente al desarrollo de un Subsistema de Capacitación y Desarrollo de Carrera.

Un adecuado impulso de estas áreas fortalecerá los esfuerzos que buscan superar los problemas y dificultades que hoy por hoy existen en este ámbito de la administración pública, caracterizado, principalmente por la discrecionalidad.

La revisión que se realice debe tomar en consideración un estudio de las prácticas institucionales en curso, de modo que comprenda un ejercicio de adecuación a la realidad. Actualmente la LSC contiene disposiciones que carecen de aplicación práctica, como ocurre con algunos de los roles que deben jugar las Comisiones de Servicio Civil, en este caso, por ejemplo, habrá que considerar el papel que vienen desempeñando las Unidades de Recursos Humanos, por lo que corresponde valorar su incorporación para darle asidero legal al trabajo que realizan, al tiempo de establecer la manera de integrar ambas figuras.

La dispersión normativa imperante del régimen legal de los funcionarios y empleados públicos es otro aspecto que provoca afectaciones a la seguridad jurídica, a la estabilidad y al derecho de defensa de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras, como ocurre con aquellos servidores públicos que laboran en instituciones oficiales autónomas contratados bajo el régimen de Ley de Salarios.

Un ordenamiento de la normativa difusa que hoy por hoy existe constituye otro de los cometidos de este proceso de modo que se generen reglas claras y mayor confianza en la relación laboral que se establece entre el Estado como patrono y los servidores públicos bajo su cargo.

Este proceso de adecuaciones normativas debe dar como resultado al mismo tiempo la creación de una institucionalidad apropiada a los nuevos desafíos propuestos por el gobierno de la República en esta materia. Al respecto, la ausencia de un ente que regule, que oriente, que supervise, que recomiende la gestión del empleo público constituye un valladar a los esfuerzos por limitar la discrecionalidad que prevalece en una importante institución de la administración pública.

Finalmente, este proceso de adecuación normativa debe suplir vacíos y fortalecer lo concerniente al ejercicio y regulación del derecho colectivo de los empleados públicos, algunos de los aspectos vinculados a esta situación son relativos a los permisos sindicales, al fuero sindical, a la constitución de federaciones, confederaciones, y seccionales de los sindicatos públicos, aspectos que, entre otros, no fueron considerados en la reforma a la LSC de agosto de 2006.

En esta perspectiva, la Secretaría de Asuntos Estratégicos (SAE) a través de la Sub Secretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (SSGME) ha venido construyendo una propuesta de Anteproyecto de Ley. Para ello elaboró un borrador preliminar e impulsó una consulta que se desarrolló entre el 17 de septiembre y el 22 de octubre del 2002 y que fue facilitado y acompañado por un equipo consultor de *Afán Centroamérica*, con la cooperación del Programa de USAID para el Fortalecimiento de la Democracia.

El presente documento describe, en la primera, los principales antecedentes de la consulta; en la segunda explica los objetivos y la metodología utilizada para su desarrollo; y en una tercera parte señala quiénes fueron los participantes y los resultados del proceso de consulta incluyendo recomendaciones para la elaboración final del anteproyecto.

II. ANTECEDENTES

El Gobierno de El Salvador, en el marco del mandato conferido a la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (SSGME) de la Secretaría para Asuntos Estratégicos (SAE) de la Presidencia de la República, se encuentra, desde el año 2009, implementando un proceso encaminado a la Modernización y Profesionalización del Servicio Civil en la administración pública del Órgano Ejecutivo de la República de El Salvador, esfuerzo que incluye la elaboración de un Anteproyecto de Ley de la Función Pública (LFP).

Además de la formulación del Anteproyecto ya referido, la implementación de la profesionalización del servicio civil en el Órgano Ejecutivo ha incluido acciones tales como la elaboración de un diagnóstico sobre las Unidades de Recursos Humanos del Órgano Ejecutivo; la elaboración y socialización de un diagnóstico sobre condiciones de trabajo en el sector público del Ejecutivo; el inicio de un proceso para realizar un levantamiento y valoración de puestos de trabajo dentro de la administración pública del Ejecutivo, cuyos insumos serán de vital importancia para la elaboración de una Política Salarial, y la emisión de un Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo, entre otras acciones.

En este sentido, se convocó y desarrolló una consulta con el propósito de promover un debate entre actores claves, tanto de los diferentes órganos del Estado como de organizaciones de la sociedad civil y recibir insumos que enriquezcan y robustezcan la propuesta.

Dicha consulta se enmarca dentro del esfuerzo de profesionalización antes referido y más específicamente en el de creación de la propuesta final del anteproyecto de LFP o de Carrera Administrativa con la que se busca fortalecer la institucionalidad estatal a través de la creación de un cuerpo de normas que le den sustento jurídico a la implantación de un sistema moderno de gestión de los recursos humanos y al fortalecimiento de la carrera administrativa en el sector público de El Salvador, proceso que ha sido concebido de manera participativa e intersectorial. Lo cual apoyará al cumplimiento del Asocio para el Crecimiento (El Salvador-Estados Unidos), específicamente lo referido en la meta # 6 "Profesionalizar la Administración Pública de El Salvador y mejorar la confianza de la Ciudadanía en el Gobierno".

III. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA CONSULTA

El objetivo de la consulta era obtener aportes e insumos de los diferentes actores del Estado y la sociedad civil, para enriquecer y fortalecer el primer borrador del Anteproyecto de Ley de la Función Pública. También se pretendía fortalecer el diálogo crítico entre la SSGME y los participantes para ampliar el marco de información y la comprensión sobre los alcances y contenidos.

En la perspectiva anterior y de acuerdo al enfoque de *Afán*, la metodología utilizada para facilitar y acompañar la consulta partió de dos supuestos:

- Una ley es un instrumento de alto nivel para la gestión pública, que responde a un problema vital del Estado y la sociedad con sentido normativo-estratégico y se convierte en un elemento que garantiza coherencia en las actuaciones del conjunto de instituciones del Gobierno y el Estado.
- Es vital que la Ley se inscriba en una visión democrática del ejercicio del gobierno y su relación con la sociedad. En este sentido, la formulación del anteproyecto de Ley no es un asunto tecnocrático, sino más bien un proceso vivo, abierto y participativo de diálogo intra-gubernamental y con la sociedad, lo cual se traduce en un incremento de la gobernabilidad, institucionalización y sostenibilidad futura.

Adicionalmente, la metodología estuvo sustentada en tres principios básicos:

- Búsqueda de los máximos niveles posibles de participación de las instituciones obligadas por la Ley y de la sociedad, en el marco de los tiempos y recursos disponibles para su formulación y validación.
- La gestión del conocimiento como elemento vital del proceso, dado que en el país ya se cuenta con acumulaciones que deben ser capitalizadas, que a nivel internacional existen importantes experiencias que deben ser aprovechadas como marco de referencia y que el proceso mismo de la formulación del Anteproyecto de Ley debe ser una fuente de aprendizaje y acuerdo entre el gobierno y la sociedad.
- Énfasis en la naturaleza política del proceso de formulación del Anteproyecto de Ley y rigurosidad técnica del mismo.

El equipo consultor de *Afán* asumió un rol de facilitación y asesoría proactiva del proceso sin sustituir a la Sub Secretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, como sujeto principal del Anteproyecto de Ley.

IV. RESULTADOS DE LA CONSULTA

A. Modalidades de consulta

La consulta se desarrolló entre el 24 de septiembre y el 22 de octubre, a partir de tres modalidades:

- Talleres de trabajo con participación de representantes de diversas instituciones públicas y privadas.
- Un sitio web habilitado por la SSGME a través del cual toda persona interesada podía acceder a los contenidos completos del Anteproyecto, obtener información complementaria y enviar opiniones y comentarios sobre el Anteproyecto.
- Opiniones y comentarios de instituciones públicas y privadas recibidos a través de correo electrónico.

A.1. Talleres de consulta

Se desarrolló un total de 15 talleres en los que participó un total de 300 personas, provenientes de una variada gama de instituciones de Estado, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales y universidades.

Como puede apreciarse en la Tabla No. 1 del total de personas participantes, 49% fueron mujeres y 51% hombres.

Tabla No. 1
Resumen de talleres realizados y número de participantes según sexo

Fecha	Instituciones Participantes	Participantes		
		Mujeres	Hombres	Sub-total
24/09 y 25/09	MOP, PNC, MITUR, SECULTURA, MTPS, MJSP, ANSP, MINGOB, CORSATUR, PGR	31	9	40
24/09 y 25/09	INJUVE, MAG, MINEC, MINED, MH, STP, SPP	17	6	23
26/09 y 27/09	MINSAL, MDF, MARN, MRREE, SIS, MINGOB	10	4	14
26/09 y 27/09	ISRI, CEL, CNR, FSV, INDES, FONAVIPO, INPEP, ISSS, SIGET	16	20	36
28/09 y 01/10	SISF, BFA, FISDL, AMP, PROESA, BANDESAL, INSAFOCOOP, CEPA, CORSAIN, RNPN, INSAG, MINED, STP	18	22	40
28/09 y 01/10	UCA, UEES, UMOAR, UFG, UCAD, UFG-CRO	2	10	12
02/10 y 03/10	PGR, FGR, PDDH, CNJ, UTE, TSE, CCR, UFG	9	14	23
02/10 y 03/10	BCR, LNB, IEJES, IDHUCA, Las Dignas, PGR, FOSAFI, ISD, Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración de Empresas, FESPAD	11	7	18
04/10 y 05/10	MJSP, MARN, MTPS, MINSAL, MRREE, MOP, MINED	4	8	12
04/10 y 05/10	DIGESTYC, MH, MINGOB	10	8	18

Fecha	Instituciones Participantes	Participantes		
		Mujeres	Hombres	Sub-total
08/10 y 09/10	SITRAMIG, ANDES, SIANDES, SITADMES, SIGPTEES, SETA, STECEL, STRATSE, SITRASEC, SINTRACBES	9	16	25
08/10 y 09/10	Lotería-Federación de Servicios Públicos, Sindicato CNR, Sindicato ENA, SITRAISRI, SITMOP, SITRAFOSVI, STCNR	4	10	14
10/10 y 11/10	SITRAMEC, SITRAMERE, SITRAMIJUSP, SITRAMIJUST, SEMINTRAB, STDIGESTYC, ATRAMEC, ADECC, SITRASCOM	7	7	14
10/10 y 11/10	SIMETRISSS, SETISTA, AANTMSPAS, SINTMSPAS, STITHS, SITRAINDES	0	10	10
12/10 y 15/10	SIMEDUCO	0	1	1
Total		148	152	300
%		49%	51%	100%

En relación al tipo y número de instituciones y organizaciones involucradas, tal como se muestra en la Tabla No. 2, en los talleres participó un total de 100 instituciones de diferente tipo: 23% fueron instituciones del Órgano Ejecutivo, 24% entidades descentralizadas, autónomas y desconcentradas, 4% instituciones del Sector Justicia, 6% entidades de carácter académico, 33% sindicatos y asociaciones de trabajadores de instituciones gubernamentales y 6% organizaciones no gubernamentales y de carácter gremial.

Tabla No. 2
Tipo y Número de Instituciones y Organizaciones Participantes

Sector	Instituciones / Organizaciones	No.	%
Órgano Ejecutivo	MOP, MAG, MINEC, MINED, MH, MINGOB, MINSAL, MITUR, MTPS, MARN, MRREE, MINED, MINSAL, MDF, MJSP, SECULTURA, STP, SPP, SIS, STP,PNC, ANSP, DIGESTYC	23	23%
Descentralizadas, Autónomas, Desconcentradas	INDES, BANDESAL, INSAFOCOOP, CORSATUR, INJUVE, ISRI, CNR, FSV, FONAVIPO, INPEP, ISSS, SISF, BFA, FISDL, AMP, PROESA, CEPA, CORSAIN, RNP, INSAG, LNB, FOSAFI, CEL, SIGET	24	24%
Sector Justicia	PGR, FGR, CNJ, UTE	4	4%
Otras instituciones gubernamentales	PDDH, TSE, CCR, BCR	4	4%
Academia	UCA, UEES, UMOAR, UFG, UCAD, UFG-CRO	6	6%

Sindicatos	SITRAMIG, ANDES, SIANDES, SITADMES, SIGPTEES, SETA, STECEL, STRATSE, SITRASEC, SINTRACBES, Lotería- Federación de Servicios Públicos, Sindicato CNR, Sindicato ENA, SITRAISRI, SITMOP, SITRAFOSVI, STCNR, SITRAMEC, SITRAMERE, SITRAMIJUSP, SITRAMIJUST, SEMINTRAB, STDIGESTYC, ATRAMEC, ADECC, SITRASCOM, SIMETRISSE, SETISTA, AANTMSPAS, SINTMSPAS, STITHS, SITRAINDES, SIMEDUCO	33	33%
Gremios y ONG	IEJES, IDHUCA, Las Dignas, ISD, Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración de Empresas, FESPAD	6	6%
Total:		100	100%

A.2. Sitio web

A través del sitio web habilitado por la SSGME se recibió un total de 19 aportes, 15 de los cuales fueron emitidos por hombres y 4 por mujeres.

A.3. Opiniones recibidas a través de correo electrónico

A través de correo electrónico se recibió un total de 13 documentos con valoraciones y opiniones de una universidad, una ONG, tres sindicatos de trabajadores de instituciones públicas y ocho instituciones públicas.

Tabla No. 3
Entidades que enviaron valoraciones y opiniones a través de correo electrónico

Sector	Cantidad
Universidades y ONG: <ul style="list-style-type: none"> • Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA). • FESPAD 	2
Sindicatos: <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros • Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda • Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Estadísticas y Censos. 	3
Instituciones de Gobierno: <ul style="list-style-type: none"> • Superintendencia del Sistema Financiero. • Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. • Ministerio de Relaciones Exteriores. • Ministerio de la Defensa Nacional. • Ministerio de Salud. • Ministerio de Turismo. • Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano. • Sub Secretaría de Anticorrupción y Transparencia. 	8
Total	13

B. Valoraciones generales sobre la consulta

- La mayoría de las personas participantes coincidieron en la importancia de que un Anteproyecto de ley tan importante se someta a consulta pública y estuvieron de acuerdo en que la combinación de los talleres con los aportes institucionales y la apertura del sitio web generaba mejores condiciones para una participación sustantiva.
- Las opiniones sobre los resultados de la consulta se presentaron divididas: una parte (mayoritaria) manifestó confianza en la razonabilidad, seriedad y contextura democrática de la SSGME como ente responsable de procesar y retomar las opiniones, aportes y valoraciones expresadas en los talleres. Otra parte (minoritaria) expresó dudas sobre el resultado final del proceso, particularmente por el riesgo de que las negociaciones en el seno de la Asamblea Legislativa, disminuyan la calidad del anteproyecto y limiten su posibilidad de impactar en los problemas que le dieron origen.
- La respuesta de las instituciones y organizaciones a la convocatoria de la SSGME fue muy alta, lo que expresó interés y expectativas de cara al resultado. Vale subrayar que aunque cada taller estaba dividido en dos jornadas, los delegados en su gran mayoría participaron en ambas.
- En general los talleres se desarrollaron en un ambiente constructivo, propositivo y altamente crítico.
- Las personas participantes mostraron interés en el Anteproyecto y se implicaron activamente en su análisis durante las dos jornadas de cada taller.
- Un aspecto positivo compartido por la mayoría de participantes fue que los talleres se convirtieron en un debate e intercambio interinstitucional en un tema que atañe tanto al Estado como a la ciudadanía y al que muy pocas veces se tiene acceso.
- Otro fue la participación de la SSGME en todos los talleres de la consulta, porque así la convirtieron en parte del diálogo que han abierto con los principales actores del país. Fue acertado que mantuvieran y mostraran una actitud abierta –no defensiva en relación al texto consultado- al debate y la crítica.
- En el caso de las organizaciones sindicales se observaron dos posturas: un grupo de sindicatos optó por participar en los talleres y expresar en ellos sus inquietudes, críticas y señalamientos al anteproyecto. Otro grupo optó por no participar y expresar públicamente y a través de comunicados su rechazo al anteproyecto. Aunque algunas críticas son válidas y deben ser tomadas en cuenta por la SSGME, otras denotan desconocimiento de los contenidos del anteproyecto y demandan de la SSGME un esfuerzo mayor de explicación de los mismos. También se manifiesta, en muchos casos, un énfasis en los derechos de los trabajadores que no va acompañado de manera equilibrada con los correspondientes deberes de cara a garantizar un servicio público eficiente y de calidad.

- En complemento a los talleres, fueron sustantivos y muy enriquecedores los aportes institucionales que se recibieron a través de correo electrónico en documentos oficiales con valoraciones y opiniones de ocho instituciones públicas, una universidad, una ONG y tres sindicatos de trabajadores de instituciones públicas.
- A través del sitio web habilitado por la SSGME, los aportes –tal como se señaló antes– fueron muy pocos, pues se recibieron apenas un total de 19 aportes. Esto obedece a diversos factores entre los que cabe destacar la falta de cultura en el país de participación a través de medios electrónicos y la poca divulgación del sitio web.

C. Temas claves que ocuparan la atención de las personas/instituciones consultadas

1. Temas y aspectos del Anteproyecto en los que se concentró un mayor interés y preocupación de las personas participantes

Los contenidos que concentraron la mayoría de opiniones e inquietudes de las personas participantes en los talleres fueron:

- a. El alcance y progresividad de la Ley.
- b. La factibilidad de su implementación.
- c. La naturaleza, composición, forma de elección y competencias de la Autoridad Rectora.
- d. El rol de las Unidades de Recursos Humanos Institucionales.
- e. Los derechos de los trabajadores.
- f. El régimen disciplinario.
- g. La factibilidad de que el Tribunal Disciplinario resuelva con eficiencia y agilidad.

D. Valoraciones, comentarios e inquietudes generales

Valoraciones y comentarios	Recomendaciones
Los contenidos del anteproyecto no tienen enfoque de género. Se recomienda identificar dinámicas y problemáticas que afectan de manera distinta a mujeres y a hombres, definiendo a partir de ello, medidas que aseguren equidad, incluyendo si es pertinente, acciones de discriminación positiva a favor de las mujeres. En el mismo sentido se recomienda revisar la redacción del Anteproyecto para evitar el uso de lenguaje sexista.	Es una decisión institucional si se aplicará en algunos casos medidas de enfoque de género. Sobre el uso del lenguaje, La RAE recomienda que no se haga tal distinción, ya que al hacerla se cae en el riesgo de omitir en algunos artículos poner "el" y "la", por ejemplo, lo cual sí tiene consecuencias jurídicas. Se sugiere retomar la recomendación para asegurar enfoque de género en el Anteproyecto.
Redactar un glosario con los principales términos utilizados en el Anteproyecto.	Se considera válida. En algunos casos se realiza también en el Reglamento.
Homogenizar la terminología utilizada en el Anteproyecto de Ley.	Correcto, ya se ha sugerido en este documento en algunos términos como "Administración Pública".
La regulación de la función pública se ha considerado de tal nivel de importancia que tiene una regulación particularizada dentro de la Constitución de la República de 1983 que establece las líneas básicas de lo que debería constituir el	En general se considera que el Proyecto desarrolla los aspectos principales que señala el artículo 219 de la Constitución.

Valoraciones y comentarios	Recomendaciones
«Servicio Civil» en El Salvador.	
El marco normativo actual no ha sido capaz de lograr la construcción de una carrera para los servidores públicos, que como indica la Constitución se base en el mérito y en la aptitud.	
Una ley que busque profesionalizar la Administración Pública tendrá un impacto estructural en el Estado y sobre la manera de ejercer el poder desde la Administración.	
Señalar en qué medida esta LFP puede ayudar a construir un Estado más democrático y con más solidez para ayudar a resolver las necesidades de la población salvadoreña, a través del fortalecimiento del instrumento que se requiere para ejercer el poder, es decir, la Administración Pública.	
Trabajos empíricos demuestran una correlación entre la organización burocrática, su desempeño y el desarrollo económico. La necesidad de una Administración Pública profesional en este aspecto es evidente para El Salvador, sin ella, nuestro país difícilmente podrá tener una economía en crecimiento sostenido. Con una Administración Pública como la que propone esta LFP, se pueden desarrollar políticas públicas de distribución de la riqueza que busquen disminuir la brecha de desigualdad existente en el país.	
Aunque la LFP no contemple de manera pormenorizada el aspecto de la ley especial que regularía el retiro de funcionarios y empleados públicos, al menos regule o establezca algunas disposiciones que orienten y establezcan derechos específicos de los funcionarios y empleados en relación a su jubilación y pensión.	
Es necesario delimitar las labores honorarias dentro de la Administración Pública.	
La excepción de limitar los cargos de confianza a la Presidencia de la República causa inequidad con relación a los otros Organismos del Estado que son iguales a nivel constitucional (Legislativo y Judicial).	Lista no es cerrada.
Adicionalmente, se debe especificar a qué nivel serán permitidos los cargos de confianza: si lo son para toda la institución o si, por ejemplo, el Ministro contará con siete y el Viceministro tendrá igualmente otros siete cargos a su disposición.	
La Autoridad Rectora es una macro-institución, se controla a sí misma y controla el funcionamiento de toda la Administración Pública y el de los sindicatos del sector público. Es necesario que en su composición participen además del Órgano Ejecutivo, los Órganos Legislativo y Judicial, y demás organismos constitucionales. Se propone que sea un órgano colegiado cuya configuración sea similar a la del Tribunal Disciplinario.	Ver comentarios en siguiente apartado.

Valoraciones y comentarios	Recomendaciones
<p>La participación en el diseño de las políticas públicas no se debe limitar el a los funcionarios políticos. Si se está creando una carrera administrativa gerencial, los funcionarios que formen parte de ella deberían estar involucrados, tanto por su conocimiento como por su experiencia.</p>	
<p>Se recomienda nombrar a los funcionarios públicos cuyos cargos son creación de esta ley (Tribunal Disciplinario, etc.) a partir de una fecha determinada para tener certeza jurídica del tiempo exacto de su mandato. Ej: a partir del 1 de agosto por un período de seis años. Falta participación de los trabajadores en los organismos que crea el Anteproyecto.</p>	
<p>Hay un exceso de discrecionalidad del Estado en su potestad sancionadora (es juez y parte).</p>	<p>La potestad sancionatoria, por su naturaleza, es una potestad administrativa, es decir, ejercida por órganos de la Administración Pública.</p>
<p>En lugar de aprobar una nueva Ley habría que modernizar la actual Ley de Servicio Civil</p>	
<p>El Anteproyecto debe tomar en cuenta los artículos 213 y 214 de la Constitución que señalan que la Fuerza Armada regirá su estructura, doctrina, régimen jurídico, composición y funcionamiento por una ley, que se encuentra en vigencia.</p>	
<p>Las atribuciones en general, de la Autoridad Rectora deberían ser de fiscalización y no con fines de administración, para no restarle autoridad a las instituciones y convertirla en un órgano con amplias facultades que invaden otras competencias y genera más burocracia.</p>	<p>Ver comentarios en siguiente apartado.</p>
<p>Determinar claramente el ámbito de aplicación de la Ley de la Función Pública. Explicitar si será para todas las Instituciones del Estado y si se incorporará a los Municipios en todo el contenido de la ley o se dejarán fuera del alcance de la misma.</p>	<p>Por la autonomía derivada de la Constitución, los Municipios quedan excluidos, excepto en cuanto al régimen sindical.</p>
<p>Que cuando se establecen plazos, se especifique que los días serán hábiles.</p>	
<p>Es necesario fortalecer mediante esta Ley a las unidades de Auditoría Interna.</p>	

E. Aportes específicos y recomendaciones al articulado del Anteproyecto

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
TITULO I DISPOSICIONES GENERALES				
CAPÍTULO ÚNICO OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, CONCEPTO DE SERVIDOR PÚBLICO Y PRINCIPIOS			De acuerdo con el enfoque del Anteproyecto, ya que busca ordenamiento jurídico de la función pública de forma integral y basándose en un control más sistematizado de los empleados públicos, para lograr transparencia y legitimidad.	
OBJETO DE LA LEY Art.1	<p>Clarificar el concepto "honoraria". Se precisa aclarar si se refiere al pago de honorarios o el trabajo que se desempeña por honor o ad honorem.</p> <p>Valorar implicaciones que tendría la retroactividad que se produce al darle a la ley un carácter de "orden público". En atención al artículo 21 de la Constitución de la República que faculta a la Corte Suprema de Justicia para calificar dicho orden.</p>	<p>Inciso 2º.: incorporar artículos o disposiciones que permitan definir los alcances y límites de la figura "honoraria" dentro de la función pública. (UCA)</p>		<p>1. En vista que el artículo 1 hace alusión a términos antónimos "temporal o permanente, remunerada u honoraria", esta última debe entenderse como servicios ad honorem, es decir, sin remuneración. <i>Se sugiere cambiar el término.</i></p> <p>b. Sobre la declaración de "orden público" de la Ley, la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional ha señalado que tal declaración, <i>"sólo puede ser utilizada por el órgano estatal encargado de crear la ley, función que corresponde exclusivamente a la Asamblea Legislativa (...)"</i> (Amparo del 16</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Homologar términos. En este art. se usa "administración pública" y en otros "administración del Estado".</p> <p>¿Por qué en redacción se ha establecido como parte del objetivo la naturaleza de la Ley?.</p> <p>Estado-administración, funcionario y usuario: sería conveniente establecer marco regulatorio o forma más específica cuando habla de regulación integral de la función pública. Entendemos que se está regulando relación entre funcionario y usuario.</p> <p>¿Cómo va a quedar el derecho a la negociación colectiva? En el Anteproyecto el abordaje es ambiguo.</p>			<p>de enero de 1991, Ref. 17-C-90; Amparo del 12 de junio de 2000, Ref. 429-99).</p> <p>Posteriormente, aclara que el rol específico de la CSJ consiste en determinar si una ley que el legislador ha declarado de orden público con efectos retroactivos, efectivamente lo es o no. Así: "(...) no basta que el legislador dé a sus preceptos vigencia retroactiva arguyendo que son de orden público, sino que compete a la Corte Suprema de Justicia, y específicamente a la Sala de lo Constitucional –por tratarse de materia constitucional–, proceder al análisis de tales normas para determinar si una ley es o no de orden público (art. 21 Cn." (Amparo del 16 de enero de 1991, Ref. 17-C-90; Inc. del 29 de abril de 2011, Ref. 11-2005).</p> <p>Lo anterior implica que la Ley otorga la declaración general de orden público, pero será la sala la que la determine los alcances de la irretroactividad.</p> <p>c. Efectivamente hay dualidad de términos. Se sugiere homologar "Administración Pública".</p> <p>d. Tal como señala la disposición, se está regulando la relación entre servidores públicos y Administración contratante. No se regula –al menos de manera directa– relación con usuarios.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>ÁMBITO APLICACIÓN</p> <p>Art. 2</p>	<p>DE</p> <p>Precisar qué son: Organismos Independientes, leyes sectoriales, servidores públicos.</p> <p>Aclarar la frase "...aquellas entidades cuya ley de creación requiera que se mencionen expresamente"</p> <p>Unificar el uso del término "Administración Pública"</p> <p>La ley hace un solo señalamiento sobre servidores públicos, sin diferenciar entre órganos del Estado con sus respectivas dependencias.</p> <p>Ultimo inciso: Supletoriedad. ¿Maestros y policías se sujetarían a esta ley? Se explica que estos tienen su propia normativa. Debe definir claramente aquí.</p>	<p>Clarificar la definición Administración Pública (MRREE y SITRAMHA).</p> <p>Párrafo 2: va contra las carreras ya existentes: maestros, policías, etc. (STDIGESTYC)</p>	<p>¿Ya se consultó con los Órganos Legislativo y Judicial?. Valorar la conveniencia de incluirlos dada su autonomía y porque las diferencias de salarios podrían generar problemas para clasificar y valorar los puestos.</p>	<p>1. Los "organismos independientes" son definidos como tales en el artículo 2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa como parte de la Administración Pública. Son órganos de creación constitucional como la Corte de Cuentas de la República, Tribunal Supremo Electoral, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Consejo Superior de Salud Pública, etc. Se sugiere incluir para efectos de claridad en el artículo: "tales como...."</p> <p>b. Son entidades como el ISSS, cuya Ley señala que debe hacerse alusión a ellas. Me parece correcto que no se les señale con nombre, pues pueden nuevas leyes crear otras en el mismo sentido.</p> <p>c. La definición de Administración Pública empleada es congruente con el artículo 2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y que ha sido retomado por jurisprudencia tanto de la sala de lo Constitucional como de lo Contencioso Administrativo. Considero entonces que debe mantenerse. Acá quedan incluidos los órganos con sus dependencias.</p> <p>d. Ley señala aplicación "en defecto de regulación específica en las demás normativas que regulen un régimen o carrera especial", su visión es precisamente ser SUPLETORIA en casos</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				como la carrera docente en que al existir ley especial, que no es derogada, la aplicación de esta ley es meramente supletoria.
DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO Art. 3	<p>Clarificar la figura del "funcionario público" dentro de servidor público, ¿cuál es el espíritu de no incluir dentro de esta ley, separación de nombres –funcionario, servidor-?</p> <p>¿Cómo se piensa equiparar esta regulación con la jurisprudencia constitucional que sostiene que la estabilidad laboral en materia de contratos no va más allá de diciembre de cada año?.</p> <p>¿Siempre se hará diferencia entre necesidad de aplicar procedimiento administrativo, reparación civil, reparación penal y procedimiento ante tribunal de éticas, se va a mantener los diferentes procedimientos?</p> <p>Redundante palabra "laboral."</p> <p>Cambiar "elección" por "de acuerdo al proceso de selección del personal...". No es un proceso de elección.</p>	<p>Clarificar mejor la definición de servidor público (VMVDU, Superintendencia Financiera, SSTA, UCA).</p> <p>La definición de servidor público difiere de la contenida en la Ley de Ética Gubernamental (SSTA)</p>		<p>Sobre la definición de servidor público, nuestra jurisprudencia toma el término <i>servidores públicos como el género</i>, y las especies son los funcionarios públicos y los empleados públicos. Esta dicotomía tiene un origen constitucional (artículo 218) y se ha manejado en jurisprudencia en la cual uno de los primeros factores diferenciadores se hacía referencia a la jerarquía (jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional. V.g.: Amparo Ref. 243-98; Amparo Ref. 158-97; Inconstitucionalidad Ref.: 4-88/1-96; Amparo Ref. 229-98; Amparo Ref. 587-2000; Sentencia de Amparo Ref. 576-2004).</p> <p>Por ser una ley especial no hay problema en que tenga definición propia.</p> <p>Las modalidades de contratación que señala son las que ha recogido la jurisprudencia</p> <p><i>Por tanto se considera correcto usar este término genérico, la definición se considera correcta.</i></p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>La definición aquí limita el convenio 151 de la OIT. Servidor Público – Funcionario público (todos somos funcionarios)</p> <p>Las diferentes modalidades de contratación harán compleja la aplicación de la ley.</p>			
<p>PRINCIPIOS</p> <p>Art. 4</p>	<p>Literal "a":</p> <ul style="list-style-type: none"> Por "encima" de cualquier interés particular, no estamos de acuerdo con la palabra, mejorar redacción. <p>Literal "b".</p> <ul style="list-style-type: none"> Favorece valoraciones subjetivas. Un servidor debe actuar con independencia y debe tener libertad para discutir con la patronal, o jefe superior, no se debería limitar la posibilidad de que las personas piensen con independencia. Quitar..."sin favorecer o desfavorecer..." Agregar "para los cuales 	<p>Mejorar la redacción de literal "l".</p> <p>Incluir en el texto los principios contenidos en la Ley de Ética Gubernamental. (SSTA)</p> <p>Literal h: "salvo aquellas que sean ilegales" (UCA coincide con VMVDU y SITRAHAMA).</p> <p>Literal i: usar la expresión "convenios y tratados internacionales vigentes" (UCA)</p>	<p>Literal "i" (principio de legalidad). Está redactado de una manera innecesariamente extensa. Bastaría con que diga "sometimiento pleno a la Constitución, a las leyes de la República y los contratos colectivos".</p> <p>Se sugiere que se combatan dos vicios de la administración pública: lo señalado en el literal "c" sobre discriminación y lo señalado en el literal "h" sobre manifestaciones ilegales como las argollas. Si no hay sanciones fuertes ¿cómo se eliminarán estos vicios?.</p>	<ol style="list-style-type: none"> En atención a sugerencia puede modificarse por "prevaleciendo sobre el interés particular". En literal b. se sugiere agregar "en el ejercicio de sus funciones actuarán con independencia de valoraciones subjetivas y personales; procederán con rectitud y ética sin favorecer o desfavorecer a una parte determinada, procurando el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas" En literal c se puede añadir "o de cualquier otra naturaleza", respondiendo a los comentarios formulados. Literales d, e y f se consideran correctos. En literal g) se sugiero agregar "salvo las excepciones establecidas en las leyes especiales". <i>Se trata por ejemplo de información reservada o confidencial de acuerdo a la Ley de</i>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>han sido contratados".</p> <p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quitar "u otras" en línea 4,. • Quitar término raza, no hay razas diferentes. Sustituir raza por etnia. • Los servidores públicos tienen derecho a ser capacitados, nacional e internacionalmente en igualdad de condiciones y a ser formados para la mejor realización de su trabajo. (El principio recoge plenamente la igualdad sin embargo, en la práctica no siempre se accede a capacitación a nivel internacional en condiciones de equidad) • Agregar en las razones de discriminación: sexo, orientación sexual, discapacidad, edad y afiliación sindical <p>Literal "d":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quitar "desempeño". No hay compensación económica por doble 			<p>Acceso a la Información Pública.</p> <p>6. La Ley es especial y contiene sus principios, no se considera necesario incluir los principios contenidos en la Ley de Ética Gubernamental.</p> <p>7. En literal h se considera correcta la observación. Se sugiere "salvo aquellas que sean ilegales" o "salvo aquellas que contradigan el ordenamiento jurídico". No es necesario que lo sean "manifiestamente".</p> <p>8. En literal i se considera correcto agregar "convenios y tratados internacionales vigentes en el país". También se puede agregar reglamentos, son fuente de derecho.</p> <p>9. En literal j Literal "j" se sugiere cambiar permanencia por estabilidad. La estabilidad laboral de los servidores públicos ha sido interpretado jurisprudencialmente como el <i>derecho a la conservación del trabajo o empleo por parte de los empleados o funcionarios, con independencia de que exista la posibilidad de un traslado de funciones o de un cargo a otro para el trabajador.</i> (Entre otros Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Inprocedencia de Amparo del día 8 de abril de 2002, en el</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se propone nominar el principio: "Igualdad en la remuneración del servidor público", pues el texto del principio está referido exclusivamente a la igualdad salarial o remunerativa. Incluir criterios para valoración de los trabajos. Habla de "condiciones" pero hace referencia únicamente a "remuneración". <p>Literal "e":</p> <ul style="list-style-type: none"> Quitar "mérito" Criterios o parámetros para ponderar el mérito. ¿Se va a unificar, estandarizar los manuales propios de cada institución sobre evaluación de desempeño o se va a mantener la discrecionalidad? <p>Literal "f":</p> <ul style="list-style-type: none"> En última línea de "realización de 			<p>proceso de Ref.:327-2002. En el mismo sentido, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 22 de octubre de 1999, en el proceso de Ref.: 3-93; Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo del día 2 de febrero de 2011, en el proceso de Ref.: 73-2010.)</p> <p>10. No queda claro del comentario como el Literal "k" "Irrenunciabilidad de los derechos de los servidores públicos" pueda ccontradecir Art. 47 Constitución. No se advierte tal contradicción</p> <p>11. Se considera que el literal l "Principio de primacía de la realidad", lo que persigue es aclarar que la relación entre la administración y los servidores públicos por contrato debe obedecer a lo que materialmente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han acordado o contratado formalmente.</p> <p>Esto es congruente con la jurisprudencia de la Sala de lo Civil (Entre otros, juicio referencia 42-Ap-2006, Ca. 28 Lab., sentencia de las nueve horas del dos de julio de dos mil siete)</p> <p>La intención es correcta. Se sugiere</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>actividades de menor costo" ¿es costo por tiempo, costo económico o qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir ítems diferentes que debe de separarse: horarios, costos-optimizar recursos, demora. Es contradictorio. Dice "ininterrumpida" podría ser mal utilizado por el patrón, ellos van a tomar su discrecionalidad. <p>Literal "g":</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles excepciones establecidas por la Ley?- última línea. Habla de "acceso a expedientes". Aclarar a qué se refiere. <p>Literal "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> Se propone incorporar el texto siguiente: ... ilegales, ya sea, que dichas órdenes hayan sido recibidas de forma verbal o escrita. Relacionar estos efectos con la ley de la Corte de Cuentas, de 			<p>redacción alterna:</p> <p><i>"Principio de interpretación de la naturaleza de la relación laboral: para la interpretación de las relaciones entre la administración y los servidores públicos, se debe tomar en cuenta la auténtica realidad del vínculo en cuestión, es decir, de la naturaleza que en la práctica tengan las funciones del servidor público, y no la mera denominación o calificación de las partes"</i></p> <p>Sobre otros comentarios puede valorarse la inclusión del término "administración de talento humano", que ya es utilizado en algunas instituciones.</p> <p>Sobre el tema sindical, se considera que este no es el apartado idóneo para abordarlo.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>acuerdo a las evidencias documentales que en dados casos se utilicen para exonerar al subordinado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la misma manera acatar órdenes, no solo instrucciones de los jefes, sino órdenes laborales, salvo los que sean manifiestamente ilegales y los que no están relacionado con su cargo. • "Acatar órdenes", sustituir por instrucciones o lineamentos <p>Literal "j":</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estabilidad no es sinónimo de inamovilidad, a quién se le aplica? • Siempre existe la discrecionalidad en este proyecto de ley. Hay que establecer más límites. • Contemplar la posibilidad de rotación inter institucional para fortalecer capacidad. • Se excluye y discrimina a los/as que no son de la 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>carrera administrativa y operativa.</p> <p>Literal "k":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contradice Art. 47 Constitución. <p>Literal "l":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suprimir este literal porque contradice con los demás literales, ya que habla de lo que "materialmente sucede en la realidad". • La primacía de la realidad, es preocupante, porque deja abierto la discrecionalidad en la relación entre administración y servidores públicos,. <p>Otros comentarios y aportes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustituir el enfoque de "manejo de personal" por el de administración de talento humano para humanizar el enfoque. • Agregar el principio de laicidad y equidad. • Se recomienda inclusión en los artículos que sea 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>necesario la intervención sindical y mencionar afiliación sindical y libertades sindicales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato tiene que especificar inicio y finalización, si no es de carácter indefinido. 			
<p>TÍTULO II DEL RÉGIMEN GENERAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p>	<p>Se establece una serie de prohibiciones y deberes que al final de la ley constituyen el presupuesto de hecho para imposición de infracciones. Si se revisa se verán conceptos jurídicos indeterminados "desempeñar con recelo" y otros.</p> <p>¿Qué significa esto?. ¿Se puede aplicar sanciones a partir de presupuestos que no están muy claros y ser parte de régimen sancionador?. Debe haber más claridad. De lo contrario puede afectar a las personas.</p>			<p>La jurisprudencia ha aceptado el uso de conceptos jurídicos indeterminados bajo determinados parámetros (que en principio se considera se cumplen en esta ley). En sentencia 281-C-2002, de las nueve horas del día veintiuno de octubre de dos mil nueve, la SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA señaló:</p> <p>"Especialmente cuando se reconoce que es imposible que la ley pueda agotar todos los detalles del derecho sancionador. Por tanto, en esta línea de interpretación, tampoco se puede desconocer la legitimidad de los conceptos jurídicos indeterminados en la configuración de las acciones u omisiones punibles.</p> <p>.....Se advierte, no obstante, que la compatibilidad de los conceptos jurídicos indeterminados o cláusulas abiertas con las exigencias del principio de legalidad — y tipicidad, según se analiza más</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				<p>adelante— no significa que el legislador deba recurrir indiscriminadamente a estos conceptos de modo que sea la autoridad administrativa la que en la mayoría de los casos complemente el vacío propiciado por la norma en lo relativo a los elementos o características objetivas que legitimen la aplicación de tales preceptos.</p> <p>En tal sentido, la utilización de estas fórmulas es constitucionalmente aceptable cuando exista una fuerte necesidad de tutela desde la perspectiva constitucional y no sea posible otorgarla adecuadamente en términos más precisos. Para que un concepto jurídico indeterminado pueda ser aplicado hace falta, indefectiblemente, que cuando menos resulten previsibles los cánones objetivos que hagan previsible la aplicación de un concepto de esta naturaleza".</p> <p>Será entonces, labor del aplicador, al llenarlo de contenido MOTIVAR debidamente porqué se configura. En todo caso, los actos que los apliquen 'pueden ser impugnados judicialmente ante la Sala de lo Contencioso Administrativo.</p>
<p>CAPÍTULO I</p> <p>DE LOS DERECHOS, DEBERES Y</p>				<p>Este es un capítulo vital, ya que es de la esencia de la relación jurídica estatutaria el que los derechos y obligaciones están claramente descritos en Leyes y en</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS				Reglamento.
DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 5.	<p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Contar con las herramientas es parte del derecho del trabajador, si no se tienen los medios para ejecutar el trabajo no se puede decir que es negativa a cumplirlo. Agregar un literal donde dice: "Tendría derecho el servidor público a negarse a efectuar cualquier labor si no cuenta con la herramienta adecuada para hacerla efectiva." <p>Literal "d":</p> <ul style="list-style-type: none"> Remuneración. Cambiar verbo "percibir" por "recibir". <p>Literal "e":</p> <ul style="list-style-type: none"> Aguinaldo: solicitamos que sea el 100% <p>Literal "f":</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Se incorporará en el reglamento cuales son las 	<p>Unir todos los derechos en un solo artículo. Hay otros derechos consignados en los artículos 107 y 108. (SSTA)</p> <p>Definir el acoso sexual y el acoso laboral (SITRAHAMA).</p> <p>Literal g: cambiar el término "emolumento".</p> <p>Literal h: incorporar la palabra "asuetos".</p> <p>Homogenizar terminología <i>sexo</i> y <i>género</i>. Utilizarlos con <i>precisión</i>. (UCA)</p> <p>Comparar este artículo con el Art. 29 literal "c" de la Ley de Servicio Civil. (MISAL)</p> <p>Literal "m": se propone nueva redacción así: "a no ser discriminado en razón de nacionalidad, sexo, edad, asociación política y/o sindical,</p>	<p>No se considera el derecho al ascenso establecido en el Art. 219 de la Constitución y el 29 de la LSC. Este es un derecho que tienen los trabajadores públicos que no debe ser coartado.</p> <p>Literal "a". Establece la estabilidad laboral y deja sin efecto el concepto "permanencia" establecido en el Art. 29 de la LSC. El Dr. Néstor de Buen define "la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a duración, de la relación de trabajo". La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido.</p> <p>Literal "h". No se considera el asuetos, actualmente regulado en</p>	<p>Se considera acertada la observación de unir todos los derechos en un artículo, pero el capítulo de permisos y licencias tiene sus particularidades. No obstante podría agregarse un inciso: "gozar de los permisos y licencias en los términos establecidos en esta ley".</p> <p>Sobre observaciones puntuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> En el literal c) se considera que la redacción es correcta En el literal c) tema semántico En el literal d) aguinaldo correcto En el literal f) se considera correcto dejar abierto "causas imputables", es más favorable al servidor público pues pueden ser diversas. En el literal g) si es conveniente agregar "conforme a los parámetros que se desarrollen reglamentariamente". En el literal h), efectivamente, conforme al artículo 292 letra c la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos queda derogada. En el literal i) se entiende un derecho.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>causas imputables? Se conoce la supresión de plazas, es importante detallarlo en el reglamento respectivo y además, agregar al final de este literal: "tales como..." y especificar las causas imputables.</p> <p>Literal "g":</p> <ul style="list-style-type: none"> Aclarar: "viáticos". Es importante establecer los mecanismos o normativa para determinarlos y que se especifique en el reglamento. <p>Literal "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> Gozar de vacaciones, descanso; cuál es la relación que guarda este apartado con la Ley de Asetos, Vacaciones y Descansos. ¿Significa que quedará derogada o se va a reformar? <p>Literal "i":</p> <ul style="list-style-type: none"> Modificar el inicio: "a participar en procesos de capacitación, para el mejoramiento..." Se 	<p>orientación sexual, identidad de género, discapacidad física u otra causa irrazonable". (MITUR)</p> <p>Literal "q": se propone redactarlo en consonancia con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:</p> <p>"A gozar de las condiciones generales de trabajo que garantice un nivel de protección adecuado con relación a la seguridad, salud e higiene ocupacional tanto a nivel individual como colectivo, desde el ámbito de la prevención hasta una adecuada y oportuna atención en casos de accidentes de trabajo"</p>	<p>la LSC.</p> <p>Literal "p". Suprimieron "la participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores con personalidad jurídica", establecida en el Art. 29, literal "i" de la LSC.</p>	<p>Los requisitos deberán desarrollarse reglamentaria o normativamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> En el literal k) se considera que limitar a tipo de estudios o entidades disminuye los alcances del derecho. Se sugiere dejar cómo está. En el literal l) se considera correcta la redacción. En el literal m) se considera acertada la observación de eliminar "causa irrazonable", es un concepto que podría dar lugar a arbitrariedades y limitar el derecho a no discriminación. Se sugiere dejar hasta " ni por cualquier otra causa, salvo supuestos constitucional o legalmente establecidos" (por ejemplo, discriminación positiva a favor de la mujer, o pequeña empresa nacional). En el literal q) muy adecuada y técnica la sugerencia de ampliar el derecho a: " gozar de las condiciones generales de trabajo que garantice un nivel de protección adecuado con relación a la seguridad, salud e higiene ocupacional tanto a nivel individual como colectivo, desde el ámbito de la prevención hasta una adecuada y oportuna atención en casos de accidentes de trabajo"

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>observa una aparente imposición que pueda deberse a un problema de redacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir formación en el extranjero. • Becas, pasantías particularmente porque se ha incorporado funciones nuevas. • ¿A qué requisitos se refiere? <p>Literal "k":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aclarar: "tipo de estudios", "entidad educativa", "momento para usar el tiempo de permiso". Valorar si es pertinente especificar "entidades acreditadas." <p>Literal "l":</p> <ul style="list-style-type: none"> • En casos relacionados a horas extraordinarias, a veces se observa abusos de ambas partes. Otro problema es la caducidad del derecho y las capacitaciones realizadas los días sábados. Se conoce que el Ministerio 			<p>La mayoría de nuevos derechos sugeridos ya están incluidos o implícitos en los anteriores, o en el desarrollo de la Ley (como la garantía de audiencia en los procedimientos).</p> <p>Podrían retomarse algunos específicos como el derecho denunciar actos arbitrarios y ser protegido de represalias ante las denuncias; y condiciones que propicien un ambiente de trabajo favorable a la salud mental.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>de Hacienda prohíbe pago de horas extras a empleados públicos pero ellos las pagan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gozar de horas compensatorias u "otras similares" ¿cómo operaría? <p>Literal "m":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especificar a que se requiere lo de "irrazonable". <p>Literal "l":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho de los servidores públicos de gozar de días de descanso por días trabajados. ¿La pregunta es si están contabilizados los días? <p>Agregar nuevos derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El servidor público tiene derecho a que se respete su honor, identidad personal e imagen por parte de los particulares, se puede dar buen servicio a los usuarios pero también tenemos derecho de ser 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>respetados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de denunciar actos arbitrarios y de ser protegido de sanción por denunciar. Muchas veces hay obligación de callar en situaciones que ha sabido. No es correcto poner una mordaza. • Respeto al derecho de denuncia, como servidores públicos. • Contar con material, herramientas y equipo adecuado también vimos en parte de derechos de servidores públicos, que es importante incluir. • Que no obstaculice acceso a servicios médicos. No se respeta la incapacidad. • Derecho a no ser despedido o desmejorado por pertenecer a un sindicato o partido político. • Derecho a fuero, en razón de la libertad sindical. • Dentro de los derechos debería incorporarse la 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>recreación y salud mental. Hemos observado el desgaste debido a la edad, es necesario que se tomen en cuenta.</p>			
<p>DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA Art. 6</p>	<p>Incorporar el derecho a la atención a hijos con discapacidad.</p> <p>Literal "a":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Madre trabajadora, sería bueno definir el tiempo en días y no semanas, para ser más específicos en el caso de licencia por maternidad. • 6 de las 15 semanas debe ser obligado que se tomen después del parto. La idea sería definir número mayor de semanas después del parto. Otra opción es no regularlo, porque cada caso es diferente. • ¿Qué pasa con licencia por paternidad? En Sur América se da mucho eso. Hay hombres que están en disposición de participar, no solo madres. La obligación del 			<ul style="list-style-type: none"> - Disposición de licencia por maternidad es clara. - Licencias por paternidad es un tema que efectivamente se regula en el Derecho comparado, es una decisión nacional su inclusión o no. - En caso de muerte del bebé debiese mantenerse la licencia (aunque quizá por un plazo menor). - Se entiende que el pago en la licencia es del 100%, pero sería conveniente especificarlo. <p>Sobre literal b) el permiso de una hora es regla general. Puede valorarse añadir "salvo casos especiales calificados previamente, conforme a parámetros pre establecidos"</p> <p>Esta es una regulación especial, puede diferir del Código de Trabajo.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Estado es generar condiciones para que los hombres participen de la crianza de sus hijos/as en edades tempranas, lo cual está comprobado que fortalece los vínculos afectivos y la paternidad responsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Armonizar con la Ley que establece que son 3 meses. • ¿Qué pasa legalmente con la licencia por maternidad en caso de muerte del bebe?. • Recomendación: que si la madre toma su tiempo antes del parto que se considere como parte de las 15 semanas. <p>Literal "b":</p> <ul style="list-style-type: none"> • El fraccionando de una hora sería importante establecer el mecanismo de cómo se va a tomar este tiempo de permiso. Ampliar el margen a dos horas. • Considerar establecer un 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>lapso de tiempo al principio y al final del día en casos necesario por razones de la distancia o ubicación geográfica en atención al tráfico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar con regulaciones del art. 312 de Código de Trabajo, que ya define 1 hora. Observar reducción a 6 meses, que contrasta con los derechos ya ganados que representan un año, como recomendación. • Beneficio para madre tiene que ser modificado, una hora por seis meses no es factible cuando hay mujeres que viven por ejemplo en Sonsonate y trabajan en San Salvador. En otros países es un año sin trabajar. Proponemos dos horas por un año. <p>En el caso de mujeres embarazadas con enfermedad o afectación física, es importante definir los permisos con o sin goce de salario.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>La ley debe ser clara al transferir sus regulaciones para concordancia con los reglamentos de cada institución del Estado y así desarrollar de mejor forma sus articulados.</p> <p>No es cierto, el Art. no establece los derechos de la madre trabajadora. Solo habla de la madre trabajadora embarazada. No hay nada relacionado con maternidad, nada sobre madres después del parto.</p> <p>Derecho de mujer trabajadora, remuneración en periodo de maternidad, Código de Trabajo específica pago de 75%, sería prudente especificar. Conveniente que se pague en un 100%.</p>			
<p>DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>Art. 7.</p>	<p>Literal "b":</p> <ul style="list-style-type: none"> Evitar uso de términos abstractos como "desempeñar con celo". 	<p>Mejorar la redacción de tal forma que se interprete que los servidores públicos deben seguir las órdenes de sus superiores, siempre que estén supeditadas al ordenamiento jurídico. (UCA).</p>		<ul style="list-style-type: none"> En literal b) según recomendación se sugiere redactar: "Desempeñar con diligencia, eficiencia y probidad....". En literal c) efectivamente es necesario consignar un plazo, por seguridad jurídica. En literal e), conforme a recomendación de UCA, se recomienda agregar: "Respetar a sus

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Literal "l":</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación bi-direccional: Que las evaluaciones que sean bi-direccionales, que también vaya hacia arriba. Es importante que los subalternos evalúen a los jefes, por ser los que están más vinculados a estos. Tiene que haber una evaluación bilateral. Que sea coherente e imparcial. <p>Literal "m":</p> <ul style="list-style-type: none"> Usa término "irrazonable" ¿Qué es eso? <p>Cambiar término "corresponde" a "establecidos" (a, i y m) sigue usando término "sub-alterno", usamos "colaborador" o cualquier otro, debe estar superado ese concepto.</p>	<p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Delimitar el tiempo en que debe guardarse la confidencialidad una vez cesado en el cargo. (MITUR). <p>Literal "m": (SITRAHAMA).</p> <p>Literal "q":</p> <ul style="list-style-type: none"> Relacionarlo con la Ley de General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo Seguridad (SITRAHAMA). 		<p>superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo apegadas al ordenamiento jurídico...</p> <ul style="list-style-type: none"> En literal m), según observación ya comentada, se sugiere eliminar concepto "irrazonable" y agregar cambios sugeridos.
<p>PROHIBICIONES Art.8.</p>	<p>Literal "a":</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir prohibición de discriminar o poner sanciones o medidas por cuestiones sindicales. <p>Literal "d":</p>	<p>No se contemplan los delitos de corrupción, fraude y destrucción de documentos oficiales. Adicionar la prohibición a los miembros de las unidades de Auditoría Interna de participar en</p>		<p>a. Los derechos sindicales quedan incluidos en "de cualquier otra índole".</p> <p>b. Se sugiere cambiar por política partidaria</p> <p>c. No habría incompatibilidad en asistencia a Juntas Directivas,</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<ul style="list-style-type: none"> Aclarar concepto "política militante." <p>Literal "n":</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Y los miembros de los concejos municipales que también son funcionarios públicos? ¿Esto los abarca? ¿O entraría en contradicción?. <p>Literal "q":</p> <ul style="list-style-type: none"> Se sugiere que se establezca que también puede ser "proveer". Incluir prohibiciones sobre otras ventas. 	<p>actividades político-electorales (SSTA).</p> <p>Literal "b":</p> <ul style="list-style-type: none"> Redactarlo de mejor manera, tomando en cuenta lo dispuesto en los Art. 6 y 9 de la Ley de Ética Gubernamental (MITUR). <p>Literal "e":</p> <ul style="list-style-type: none"> Aclarar lo relativo a las prohibiciones (MRREE). <p>Se recomienda establecer la prohibición al servidor público del patrocinio y la gestión de todo trámite dentro de la Administración Pública.</p> <p>Así como relacionar este artículo con el Art. 10 lit. "c" para que el trabajador temporal contratado contractualmente también esté sujeto a estas prohibiciones</p>		<p>Concejos Municipales u otros, si no hay incompatibilidad de horario o conflicto de intereses.</p> <p>Sobre observación de patrocinios o dádivas la norma especial es la Ley de Ética Gubernamental.</p> <p>Sobre trabajadores temporales tienen regulación propia.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		(UCA).		
RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DEL ESTADO Art.9.	<p>Aclarar si van a tener carácter obligatorio las decisiones que tome el titular o jefes, cuando afectan a terceros y si va a ser compartida su responsabilidad entre Estado y funcionario.</p> <p>Sobre la responsabilidad subsidiaria del Estado. ¿Quién va a responder, funcionario, trabajador/empleo público? La Constitución hace distinciones, como va a ser de orden público esta ley, debe especificarse la categorización.</p>			<p>La disposición es congruente con el Art. 245, el cual establece que los funcionarios y empleados públicos responderán personalmente y el Estado subsidiariamente, por los daños materiales o morales que causaren a consecuencia de la violación a los derechos consagrados en esta Constitución.</p> <p>La jurisprudencia ya ha establecido en qué términos, al no existir capacidad de responder por el servidor público, pasa la responsabilidad al Estado.</p> <p>No obstante, se sugiere analizar postura que sostiene que una ley especial puede dar responsabilidad principal al Estado.</p>
CAPÍTULO II DE LAS TIPOLOGÍAS DE RELACIÓN DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
DE LAS DIFERENTES RELACIONES DE EMPLEO Art.10.	<p>Aclarar cómo será el régimen de prestación de servicios al Estado (en términos de quien se considera personal de la Administración Pública), no todos son abogados, van a tener que tomar decisiones al</p>	<p>Literal "a":</p> <ul style="list-style-type: none"> No se ubica al auditor Interno de las instituciones en ninguna de las tipologías de las 		<p>Sobre las distintas relaciones de empleo público, la jurisprudencia ha establecido "a diferencia de los trabajadores privados, en el sector público, la relación laboral que se establece entre el servidor y el Estado está unilateralmente determinada por este último, quien (.....) decide, por</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>aplicar esta ley. Ámbito de aplicación es bien importante. Necesita ser claro y específico.</p> <p>Literal "a":</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal de confianza o política, referente a "carrera administrativa gerencial" Aclarar concepto. Personas de auditoría interna no puede ser considerado "de confianza." Puestos de confianza, dice 7, revisar en relación al Código de Trabajo y adecuar texto. Formular disposición que impida acciones revanchistas hacia cargos de confianza cuando hay cambio de gestión. <p>Literal "b":</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal de carreras profesionales. ¿Es una garantía? En términos de estabilidad y remuneración, ver contratos y el tiempo de 	<p>carreras, ni se regula su estabilidad en al cargo. (SSTA)</p> <p>Literal "b":</p> <ul style="list-style-type: none"> Incorporar el espíritu del Instructivo sobre relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo. <p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir cuáles son los servicios no permanentes (MRREE). <p>Literal "d":</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer como una excepción para el MISAL que la persona interina deberá recibir el salario individual de la plaza que está sustituyendo. (MISAL). 		<p>complejos mecanismos, a quién se nombra para la prestación de los mismos, con lo cual, el nexa que liga a los servidores públicos con el Estado es de derecho público administrativo".</p> <p>No obstante lo anterior, existen casos puntuales que rompen con dicha regla, puesto que se enmarcan en una reglamentación distinta o con ciertas variantes. El personal que labora para la Administración Pública se ha definido como: i. Personal de carácter político: presidente, vicepresidente, ministros, etc.;</p> <p>ii. Los que realizan funciones profesionales;</p> <p>iii. Personal laboral, que se rige por la legislación de este carácter bajo un contrato individual de trabajo, sin perjuicio de las normas administrativas que en su caso le sean aplicables;</p> <p>iv. Personal laboral de carácter permanente que es nombrado mediante acto administrativo;</p> <p>v. Personas que en virtud de un contrato realizan servicios específicos, concretos y de carácter extraordinario;</p> <p>vi. Personal de confianza.</p> <p>Lo anterior es congruente con la división entre personal permanente, temporal e interino, y personal de confianza.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>los mismos.</p> <p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar derechos laborales para este personal. • El trabajo debe ser digno. ¿Comer seis meses y después no comer? El trabajo es un derecho. Varias instituciones están usando esta modalidad. • Especificar en qué situación queda el personal temporal protegido por decreto 10, del 25 mayo 2009. 			<p>a. Sobre el personal de confianza.</p> <p>Lo expuesto en general en el artículo 10 es congruente con la jurisprudencia predominante de la Sala de lo Constitucional (Sentencia de Amparo Ref. M 119- 2001; Sentencia de Amparo Ref. 677-2006; Sentencia de Amparo Ref.782-2008; Sentencia de Amparo Ref. 73-2010. Sentencia de Amparo Ref. 73-2010).</p> <p>Para ser más preciso y acorde a esta jurisprudencia <i>se sugiere usar los términos empleados públicos de confianza política y empleados públicos de confianza personal.</i></p> <p>Se excluye al personal gerencial, que ya está definido en el artículo 17.</p> <p>b. Sobre el Personal de las carreras profesionales de carácter permanente</p> <p>Disposición correcta</p> <p>c) Sobre personal temporal</p> <p>Como la disposición señala el punto medular es que sus labores "sean de naturaleza no permanente".</p> <p>Podría agregarse para efectos de claridad <i>"tales como labores que no constituyan una actividad permanente, regular y continua dentro del organismo contratante"</i>. Además se sugiere agregar</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				<p>que será excepcional.</p> <p>Es sabido que dicha tesis se desnaturaliza cuando nos encontramos ante contratación de servicios permanentes, que se han amparado erróneamente bajo la modalidad de contratación temporal, que por su naturaleza debiesen estar protegidos por una estabilidad en términos más amplios.</p> <p>A estos casos se ha referido la Sala de lo Civil como contratos en fraude de ley.</p> <p>Aquí aplica principio de primacía de la realidad.</p> <p>El Decreto que se señala en el comentario establecía reformas al artículo 4 de la Ley de Servicio Civil (que hoy quedaría derogada), en el sentido que cualquier persona que <i>prestase servicios de carácter permanente</i>, propios del funcionamiento de las instituciones públicas, estará comprendida en la Carrera Administrativa aún cuando haya ingresado a la Administración bajo el régimen de contrato, pero con la limitante de no aplicarse a <i>los contratos celebrados con posterioridad al 31 de enero de 2009</i>.</p>
EXCLUSIÓN Art.11.	Clarificar redacción dado que la formulación actual invalida disposiciones relativas a la estabilidad laboral consideradas en el resto del	Se debiera excluir expresamente al personal contratado con fondos de Organismos Internacionales y de		Los contratos bajo LACAP (obra, servicio, consultoría) tienen la regulación especial de dicho cuerpo normativo, es técnicamente correcta la exclusión que realiza el artículo.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Anteproyecto. ¿Por qué se excluye a los contratados/as bajo Ley de adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública?	Cooperación (SSTA).		
CAPÍTULO III DEL PERSONAL POLÍTICO Y DE CONFIANZA			En el régimen de Salud los directores y subdirectores de hospitales se consideran puestos de confianza del Ministro. ¿Estos puestos serán parte de la carrera administrativa gerencial? ¿Los Directores y Gerentes de las instituciones autónomas estarán dentro de la carrera administrativa o se considerarán cargos de confianza?. ¿Cuál es el máximo nivel que se incluye dentro de la carrera?.	
CARACTERÍSTICAS DE LOS CARGOS POLÍTICOS Art. 12.		Deja fuera de la relación de los cargos políticos a subsecretarios y fiscal adjunto (SSTA). El Art. 219 de la Constitución ya hace un		Como ya se ha señalado, la jurisprudencia predominante y más reciente de la Sala de lo Constitucional (Sentencia de Amparo Ref. M 119- 2001; Sentencia de Amparo Ref. 677-2006; Sentencia de Amparo Ref.782-2008; Sentencia de Amparo Ref. 73-2010. Sentencia de Amparo Ref. 73-

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		<p>listado de exclusión. No hace falta repetirlo (MREE).</p> <p>Este artículo tal como está redactado contradice la Constitución de la República porque ni los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, ni los de la Corte de Cuentas, ni el titular del Ministerio Público responden a determinado plan de gobierno presentado al cuerpo electoral. No deben mezclarse los funcionarios de elección directa con los de elección de segundo grado. Las definiciones de cargo de confianza, funcionario político y funcionario de elección deben incorporarse al glosario. (MISAL).</p>		<p>2010) <i>distingue entre términos empleados públicos de confianza política y empleados públicos de <u>confianza personal</u></i></p> <p><i>Se sugiere emplear esa distinción, aclarar y ejemplificar.</i></p> <p>La Sentencia de Amparo del día 10 de enero del 2000, en el proceso de referencia 229-98</p> <p>Señala que <i>"Son tales los que tienen acceso a un cargo público por medio de nombramiento o aprobación de alguno de los funcionarios de elección popular o político, debido al alto grado de confianza que les deposita el funcionario u órgano que los nombra, basado en el elemento de fidelidad personal; dado que este elemento es esencial en el nombramiento del funcionario, se justifica que se encuentren excluidos de la carrera administrativa, como lo prescribe el artículo 219 inciso 3° de la Constitución."</i></p> <p><i>Por lo cual pueden incluirse de elección directa y elección de segundo grado.</i></p>
<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS CARGOS DE CONFIANZA</p> <p>Art. 13.</p>		<p>La reciente jurisprudencia constitucional señala las siguientes características para que el cargo sea de confianza: existencia de</p>		<p>Es correcto, en concordancia también con sentencias de Amparo Ref.: 36-2006 y 1080-2008.</p> <p>Se sugiere agregar al inciso primero <i>"aunado al cargo y vinculación con las</i></p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		un cargo de alto nivel, con un grado mínimo de subordinación al titular y con vinculación directa al titular, Sala de lo Constitucional, Sentencia del Proceso de amparo, Ref 287-2009, 26 de agosto 2011. (MRREE y UCA)		<i>autoridades de la institución para la que presta el servicio"</i>
<p>DEL NÚMERO DE PUESTOS DE CONFIANZA</p> <p>Art. 14.</p>	<p>Al final dice que en puestos de confianza, que no sea aplicable al Presidente de la República, da la impresión que habrá posibilidad de que en Casa Presidencial se nombre personal de confianza y cuando el titular no tenga capacidad de contratar pueda haber una orden superior de Casa Presidencial.</p> <p>Hay que valorar bien, que se defina un número máximo de siete servidores públicos de confianza. Esto está bien para una institución pequeña, pero para una grande puede ser poco. Debería haber más flexibilidad.</p>	<p>Analizar los casos de la Asamblea Legislativa y Corte Suprema de Justicia. (SSTA).</p> <p>Usar el término "órganos o entidades autónomas" en vez de instituciones. Está más de acuerdo con el léxico jurídico salvadoreño (UCA).</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tema de limitación de número de puestos de confianza es una decisión de alto nivel 2. Término "instituciones autónomas" es correcto, es el empleado en la LJCA
<p>NOMBRAMIENTO Y CESE DEL PERSONAL POLÍTICO Y DE</p>	Clarificar en la redacción si es por una vez que alguien presta servicios como personal	Se sugiere aclarar el procedimiento que pudiese ocurrir cuando	Inciso 3º. Existe discrepancia si el personal de confianza procede de la	Indispensable aclarar según se advierte qué pasará si la plaza ya se encuentra

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>CONFIANZA</p> <p>Art. 15.</p>	<p>político de confianza, se le tomara en cuenta o no para integrar la carrera administrativa.</p> <p>Inc. 5: ¿Por qué acudir a la Autoridad Rectora?.</p> <p>Aclarar el tema personal de confianza (ahora un jefe de división esta entendido como personal de confianza, no debería de serlo) Ellos forman parte de carrera administrativa profesional.</p> <p>¿Le van a resguardar el puesto por 5 años?. ¿Y la seguridad laboral para la persona que cubrió esta plaza por 5 años en qué situación queda?.</p>	<p>una persona cesada en un cargo de confianza quiere regresar a su plaza anterior y ésta ya está ocupada. (MRREE).</p> <p>Se sugiere ampliar el plazo a 30 días hábiles para no perder la antigüedad (MISAL).</p>	<p>carrera gerencial u operativa y es regresado al puesto anterior porque se le va a reconocer el tiempo de servicio prestado. ¿Qué pasa si la plaza que tenía ha sido asignada a otro empleado?.</p>	<p>ocupada.</p> <p>Si lo que se debe entender es que la plaza queda ocupada por un interino, debe señalarse así expresamente en la disposición.</p>
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>SOBRE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA</p>	<p>No se definen las carreras específicas.</p> <p>Ampliar más el primer párrafo para mejorar la definición.</p>			<p>La Sala de lo Constitucional, en sentencia de Inconstitucionalidad del día 21 de julio de 2010, en el proceso de referencia 32-2010 sostuvo que "(...) Se considera que la carrera administrativa constituye la regulación general que comprende los componentes esenciales y básicos que deberán regir en todas aquellas áreas en las que el servicio profesional personal al Estado se encuentre sometido a un régimen de carrera.</p> <p>En esa línea, se sugiere agregar al artículo</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				16: "La función pública se organizará mediante la carrera administrativa, que integra el conjunto de puestos de trabajo incorporados según la estructura organizativa y que realizan las actividades permanentes y propias de la Administración Pública, y cuya regulación comprende los componentes esenciales y básicos que deberán regir en todas aquellas áreas en las que el servicio al Estado se encuentre sometido a un régimen de carrera. "
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Art.16.		Se recomienda que la Ley establezca los parámetros mínimos que las leyes y reglamentos específicos deban contener, para unificar el funcionamiento de la administración pública. (UCA)		
DEFINICIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA GERENCIAL Art. 17.	Establece qué directores entran en carrera gerencial. Sin embargo, en la Constitución dice que son puestos de confianza, habría que modificar.	Incluir al Auditor Interno en la carrera administrativa gerencial (SSTA).		Precisamente el artículo de puestos de confianza los diferencia. Se considera que el tema se consolida cuando la misma norma establece que la referida clasificación deberá establecerse en un manual de puestos dictado por la Autoridad Rectora de la Función Pública, el cual deberá ser actualizado anualmente

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				<p>en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos Institucional.</p> <p>Comentario de UCA sobre regular que el ingreso y la permanencia en los puestos de carrera administrativa gerencial se hará con base en el mérito y la aptitud, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna es muy adecuado. Pero en vista que ya existe un capítulo sobre procedimientos de selección, se considera que bastaría con agregar: <i>"el ingreso y la permanencia en los puestos de carrera administrativa gerencial se realizará de conformidad a los parámetros establecidos en esta ley"</i>.</p> <p>Su naturaleza es especial. No encaja plenamente en ninguna de las categorías enunciados. Extendiendo el concepto, si se le quiere dotar de un nivel jerárquico, podrá <i>equipararse</i> al cargo gerencial. Valorar</p>
<p>DEFINICIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA OPERATIVA</p> <p>Art. 18.</p>		<p>La definición de carrera operativa no es precisa, mejorar la redacción. (SSTA).</p> <p>Agregar a la redacción:</p> <p>El ingreso y la permanencia en los puestos de carrera administrativa gerencial</p>		<p>Comentario corresponde a artículo anterior</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		se hará con base en el mérito y la aptitud, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (UCA)		
DE LAS CARRERAS ESPECÍFICAS Art. 19.				
CAPÍTULO V DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA GERENCIAL Y OPERATIVA			Incorporar un Art. que limite el ingreso a la carrera administrativa a los salvadoreños (excluyendo a los extranjeros). ¿Los médicos y los maestros mantendrán los logros adquiridos en relación a sus modalidades de contratación?.	
DEL ALCANCE Y NATURALEZA DE LOS PUESTOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA GERENCIAL Art. 20.				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>CLASIFICACIÓN DE PUESTOS CORRESPONDIENTES A LA CARRERA ADMINISTRATIVA GERENCIAL</p> <p>Art. 21.</p>		<p>Señalar en qué niveles de la Administración Pública habrá manuales de puestos, los lineamientos generales para elaborar dichos manuales y para asegurar su control. (UCA y MRREE)</p> <p>Incluir, "excepto el personal de auditoría interna". (SSTA)</p>		<p>En la línea con comentarios formulados desde el inicio de estas jornadas, debe potenciarse la participación de las URHI en la elaboración de manuales de puestos.</p>
<p>DEL ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS PUESTOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA OPERATIVA</p> <p>Art. 22.</p>		<p>No se establece una definición clara y precisa de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades permanentes de la administración. • Funciones de carácter técnico. • Aquellas otras que consistan en el apoyo al resto de cargos de la Administración Pública y las de ejecución de tareas operativas. <p>No se define si estas últimas serán</p>		<p>El inciso actualmente señala: "Comprenden funciones de carácter técnico, así como aquellas otras que consistan en el apoyo al resto de cargos de la Administración Pública y las de ejecución de tareas operativas".</p> <p>Se sugieren los siguientes cambios:</p> <p>"Comprenden aquellas funciones que por su naturaleza sean de carácter técnico, así como aquellas otras que sin contar con tal calidad, brinden apoyo al resto de cargos de la Administración Pública y las de ejecución de tareas operativas. En todo caso, son labores de carácter permanente.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		<p>permanentes o temporales. (SITRAMHA)</p> <p>La UCA coincide con la necesidad de mejorar la redacción del Artículo.</p>		
<p>DE LOS SERVICIOS QUE INTEGRAN LA CARRERA ADMINISTRATIVA OPERATIVA</p> <p>Art. 23.</p>				
<p>DEL SERVICIO TÉCNICO</p> <p>Art. 24.</p>	<p>El Art. establece que los servidores públicos "deben asegurar altos niveles de calidad y eficiencia". Las personas que van a vigilar la aplicación de esta ley deben tomar en cuenta a los sindicatos como antes que velen por el cumplimiento de ésta Ley.</p>			<p>Se sugiere sustituir la frase "deben asegurar altos niveles de calidad y eficiencia en la prestación del servicio" por <i>"deberán ser seleccionados con base a criterios que asegurar altos niveles de calidad y eficiencia en la prestación del servicio, la cual deberán mantener durante el ejercicio de sus funciones"</i></p>
<p>DEL SERVICIO DE APOYO</p> <p>Art. 25.</p>				
<p>TÍTULO III</p> <p>DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p>	<p>El contenido de éste título está considerado en la Ley de Servicio Civil, que quedaría derogada automáticamente al entrar en vigencia esta ley. La preocupación es que la Autoridad Rectora tendría que</p>			<p>La llamada "Autoridad rectora" asume funciones de DIRECCIÓN, NORMACIÓN, SUPERVISIÓN Y EJECUCIÓN. En esto último radica el cambio fundamental, al otorgarle la potestad de ejecución y dirección de los procedimientos de</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>ver todas estas tramitaciones.</p> <p>Un Presidente nombrado por la Asamblea puede tendrá excesiva injerencia política y esto puede generar inestabilidad y pérdida de experiencia ganada en personal que dependa de este.</p> <p>No es conveniente que la Autoridad Rectora sea de naturaleza unipersonal. Además invade la autonomía de los diferentes entes del Estado lo cual podría dar pauta a desarrollar procesos de inconstitucionalidad. Es preferible fortalecer instituciones.</p> <p>Autoridad Rectora debería ser nada más un ente normativo, y no ente ejecutivo. La UNAC es el ente normativo de licitaciones públicas simplemente supervisa, verifica, establece normativas sobre las cuales se debe de trabajar.</p>			<p>selección de los puestos.</p> <p>Para hacer un símil con las compras públicas, en que el principio general es CENTRALIZACIÓN NORMATIVA Y DESCENTRALIZACIÓN OPERATIVA", en este caso hay una CENTRALIZACIÓN INCLUSO OPERATIVA EN LA UNIDAD RECTORA.</p> <p>Esta es sin duda una decisión de alto nivel en la cual deben valorarse ventajas y desventajas. La opción de mantener la ejecución de los procesos de selección en cada institución y la dirección de los mismos en la Autoridad Rectora es más apegada a la independencia de cada Institución. La postura adoptada en la ley permite homologar criterios y llevar un control centralizado, que podría evitar corrupción (la dinámica política podría llevar a lo contrario). Se insiste, deben valorarse ventajas y desventajas.</p> <p>Desde la perspectiva del Derecho Administrativo, en principio ambas opciones son posibles (mantener esquema actual u optar por esta visión). Siempre que se respete la autonomía en aspectos básicos como el nombramiento por el titular (aún de terna enviada por autoridad rectora), y se prevalezca como línea básica el ingreso por mérito. Como señala el tratadista Miguel Sánchez Morón "lo que se necesita es que al empleo</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				<p>público accedan los más capaces con independencia de su ideología".</p> <p>En síntesis, la figura de la autoridad rectora es viable, pero debe analizarse si se está dotando de un excesos de competencias, que podría llevar a una centralización y burocratización. Debe valorarse la FACTIBILIDAD de su funcionamiento.</p>
<p>CAPÍTULO I CREACIÓN Y OBJETIVOS</p>	<p>Debe ser un ente normativo, que diseñe las políticas y que garantice que los procesos de selección sean transparentes y que aquellos ciudadanos que nos sentimos satisfechos podamos acudir a este ente y pedir que transparente o que revise.</p>			<p>Ver comentarios en apartados siguientes</p>
<p>AUTONOMÍA Y NATURALEZA DE LA AUTORIDAD RECTORA Art. 26.</p>	<p>En el marco de esfuerzos para la descentralización, cuestionamos que sea sede en San Salvador. No se contribuye a la eficiencia y eficacia cuando todo se concentra en la ciudad capital.</p> <p>La Autoridad Rectora por definición maneja y ve por cumplimiento de la política</p>			<p>El órgano rector se está creando como una entidad autónoma, y se advierte que su visión es homologar condiciones en el sector público.</p> <p>La creación de entidades descentralizadas por servicio (autónomas) es congruente con las posturas de organización administrativa, en virtud de las cuales se debe diversificar la administración central en una pluralidad de entes dotados de</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>pública. Deja a actuales instituciones encargadas de implementación las ejecuciones. Se mete a ejecutar donde hay vacíos. Este es un ente rector, va a ordenar, no sugerir a las otras instituciones. Centraliza funciones. Funciones que ya se ha discutido en varios foros ignorando el tema de la descentralización. Concentra el papel de unidades de RRHH y desarrollo humano. Va a estar encargado de selección y contratación de personal. Va más allá, también va a moldear estilo de gestión pública (revisar y aprobar los organigramas, etc.). Va a afectar la economía administrativa. Va en contra de las mismas leyes existentes en materia administrativa.</p> <p>Lo bueno: estandarización de la administración pública. Hay instituciones de diferentes</p>			<p>personalidad propia, todo ello en virtud de la descentralización¹, que constituye una forma de organización en virtud de la cual la ley atribuye poderes de decisión a órganos distintos del poder central, no vinculados con éste por una relación de jerarquía.</p> <p>NO OBSTANTE, si bien se crea una entidad autónoma, se advierten dos áreas que pueden ser fortalecidas o modificadas:</p> <p>a. Incrementar las modalidades operativas de relación con las instituciones (URHI), que conocen de mejor manera el perfil técnico del personal a contratar, nexos de comunicación. CON SUPERVISIÓN DE AUTORIDAD RECTORA</p> <p>b. OTORGARLE CARÁCTER COLEGIADO: La ventaja de estos órganos descentralizados se optimiza en una configuración multidisciplinaria que permita una conformación técnica y representativa.</p> <p>Desde esta perspectiva, las sugerencias concretas girarían en torno a fortalecer la relación entre el ente rector y las</p>

¹ Las posturas más aceptadas identifican la existencia de una real descentralización con tres elementos esenciales: "1° Personalidad del ente, 2° patrimonio para el cumplimiento de sus fines, y 3° fin público". Otras líneas, realizan el distingo entre "órganos descentralizados" para aquellos que disponen de poderes propios de la Administración en mayor o menor grado, pero sin personalidad jurídica, y "entes descentralizados", para aquellos que han sido dotados de personalidad jurídica (en esta línea Sayagués Lazo, Enrique, *Tratado de Derecho Administrativo*, Parte I, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2002, Tomo I pág. 207).

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>niveles, se nota en salarios, herramientas y equipos. Debido a desigualdades que hay.</p> <p>Enunciados de capacitación son tradicionales. En literal d) habla de convenios externos e internos. Que no contradiga a INSAFORP, y otras instituciones existentes. Tribunal Suprema Electoral requiere capacitación muy específica y las demás igual. Personal que llega a las instituciones están capacitados en diferentes temas, necesitan capacitación especializada a la institución donde entran a laboral. Capacitaciones especializadas son caras obviamente pero son las que hacen falta.</p> <p>Tribunal es una copia del Tribunal de Servicio Civil que no ha funcionado de forma tan idónea. Hay que hacer un diagnóstico de cómo ha funcionado para no repetir errores ya cometidos.</p> <p>Aclarar cuál es el nexo que tendrá la autoridad rectora con las comisiones de</p>			<p>unidades de cada órgano encargadas de administración de recursos o talento humano.</p> <p>Asimismo, valorar otorgar al órgano de dirección un carácter colegiado y no unipersonal.</p> <p><i>Podría valorarse una instancia colegiada, con un miembro nombrado por el Presidente, otro nombrado por la Corte Suprema de Justicia y otro por la Asamblea (similar al Tribunal de Ética).</i></p> <p>Otra opción es asemejar a la modalidad y procedimiento de conformación del Instituto de Acceso a la Información.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>mediación.</p> <p>La autonomía técnica, administrativa y presupuestaria de la Autoridad Rectora requiere más desarrollo y explicación.</p> <p>El Ministerio de Trabajo debe ser ente rector. El Código de Trabajo también menciona eso. Se debe acabar con esta separación de funciones y poderes.</p>			
<p>COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Art. 27</p>	<p>Son muy amplias sus atribuciones, todas las instituciones existentes van a tener que cambiar la normativa vigente.</p> <p>Hay riesgo de burocracia, procesos más largos para la contratación de personal.</p> <p>¿Quién va a supervisar a la Autoridad Rectora?.</p> <p>Estamos cargando a la Autoridad Rectora de responsabilidad administrativa. No hace sentido llevar una cuestión del ámbito administrativo a los Juzgados de lo Penal o involucrar a la Fiscalía.</p>	<p>I. literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Habla de su reglamento y luego de reglamentos, lo que se repite varias veces en la Ley. Surge la pregunta ¿tendrá uno o varios reglamentos? (UCA). <p>II. Literal "j":</p> <ul style="list-style-type: none"> Agregar "de acuerdo a las leyes específicas" (MISAL). <p>III. Literal "g":</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir el silencio administrativo 	<p>Para concretar el literal "j" (romano II) es necesario crear una institución que vele por el sistema de salud ocupacional y prevención de riesgos. ¿Ya se pensó en esto?.</p> <p>Literal "g" (romano III). Estas funciones no corresponden a una entidad como la Autoridad Rectora sino que a otra que promueva el Gobierno electrónico.</p> <p>Romano "V". Estas funciones corresponden más bien a una Secretaría o institución de ciencia y tecnología que a la labor</p>	<p>La diversidad de funciones responde a que se le asignan funciones de DIRECCIÓN, NORMACIÓN, SUPERVISIÓN Y EJECUCIÓN. Como se señaló, es una decisión de alto nivel de la forma de organización administrativa que se decida adoptar.</p> <p>A nivel administrativo es la máxima autoridad, sus actos serían únicamente controlables ante la Sala de lo Contencioso Administrativo.</p> <p>I. En cuanto a la profesionalización de la función pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> En el literal a) se sugiere agregar "formuladas por los órganos a que corresponde la aplicación de esta Ley". En el literal b) se considera acertada la sugerencia de agregar eficiencia y

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Se considera inviable y poco factible que la Autoridad Rectora ejerza de manera eficiente, eficaz y diligente las múltiples competencias que se le asignan: RRHH, formación, capacitación, mejoramiento y desarrollo, organización del Estado, manuales procedimientos, una función bastante compleja, etc.</p> <p>Clarificar como tomará las decisiones la Autoridad Rectora y cómo va a proceder en relación a la inscripción de los sindicatos.</p> <p>Romano I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literal "a": aclarar ¿quién podrá realizarle consultas a la Autoridad Rectora?. • Literal "b". Agregar eficiencia y eficacia, sustituir implantación por implementación. • Literal "c". Debería decir "la dirección y la ejecución" y no a la inversa. La participación de la Autoridad Rectora en los procesos de selección es demasiada 	<p>positivo (VMDVUD).</p> <p>La ejecución de los procesos de selección debería corresponder a cada institución y la dirección de los mismos a la Autoridad Rectora. (MRREE, coincidente con la opinión de la UCA).</p>	<p>de la Autoridad Rectora de la función pública.</p>	<p>eficacia, y sustituir implantación por implementación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el literal "c" efectivamente hay que aclarar si habrá un reglamento de ejecución. Revisar otros arts. Que señalan "reglamentos" • En relación al literal d) el sistema de evaluaciones ya está definido en el artículo 73 • En el literal d) aclarar si son políticas generales que dictará la entidad rectora • En el literal f) es tema semántico • En el literal h) no se agrega "según necesidades de la institución", pues son ESTUDIOS GENERALES. <p>II. En cuanto a las relaciones laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el literal a) la investigación conlleva supervisión. • En el literal b) se considera correcta la recomendación invertir el orden "Supervisar y Garantizar" • Literal h) se considera correcta la recomendación "sindicatos o asociaciones" (artículo 204 del Código de Trabajo) • En el literal "j" se considera correcto agregar "de acuerdo a las leyes

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>injerencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literal "d". Establecer periodo para evaluaciones. Generalmente se hacen al final de año para quitar a la gente. Pensamos que lo mejor es en el primer trimestre de cada año. • Literal "d". La frase "y las políticas generales dictadas". ¿A cuáles se refiere?. • Literal "f". Sustituir "velar" por "asegurar" y "distribuir" en vez de "planificar" ya que se refiere a cantidad y calidad de servidores públicos. • Literal "h". Agregar estudios de clima laboral. • Literal "h". Agregar "apegados a cada necesidad del empleado o servidor público". • Literal "h". Agregar "según necesidades de la institución.". ¿Cada cuánto tiempo se hará la 			<p>específicas"</p> <p>III. En cuanto al fortalecimiento institucional:</p> <p>La referida sentencia 22-99 efectivamente estableció que una de las materias que puede ser objeto de Normación en forma exclusiva por parte del Órgano Ejecutivo es lo que concierne a su organización interna y que se denomina potestad organizadora. Por ende, se recomienda aclarar que las normas y directrices relacionadas con estructuras y procesos organizacionales, serán posteriormente desarrolladas y ejecutadas en cada institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • EL silencio administrativo positivo es una excelente herramienta, pero su desarrollo debe ser puntual. Este es un artículo de competencias genéricas.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>revisión salarial?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agregar la función de la Autoridad Rectora relacionada con investigaciones específicos a solicitud o de oficio. <p>Romano II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda que sea URRHH y no la Autoridad Rectora la que regule lo correspondientes a las relaciones laborales. • Literal "a". Invertir la redacción y que sea "investigar, supervisar y evaluar" • Literal "b". Invertir la redacción "Supervisar y Garantizar" y no a la inversa, ya que primero se supervisa y luego se garantiza. En vez de "supervisar" tendría que decir "verificar", para que la atención sea más directa. • Literal "h". Habla de sindicatos, deja afuera "asociaciones y gremios" 			<p>IV. En cuanto a la evaluación institucional y gestión de calidad:</p> <p>Se recomienda aclarar que estas evaluaciones serán "sin perjuicio de las contenidas en leyes especiales", o si derogan otras leyes y reglamentos.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>de trabajadores", agregar a estas entidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literal "j". Agregar "salud mental". • Literal "g". ¿Libertad sindical, dónde queda? Deben incorporarse en el texto definiciones que la desarrollen. <p>Romano III:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2003 la Sala de los Constitucional emitió sentencia de inconstitucionalidad relacionada con esta materia, constitucionalmente corresponde al organismo Ejecutivo (22-99), podría ser un precedente para declarar la inconstitucionalidad. • Literal "c". Debería ser "revisión conjunta con las instituciones" no sólo de la Autoridad Rectora. • Literal "c". Si la Autoridad Rectora aprueba los manuales de organización, puestos y 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>funciones y el organigrama de las instituciones autónomas ¿dónde queda la autonomía de éstas?.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literal "c". Se debe de incluir "Reglamentos". • Agregar un literal para: "facilitar cursos de formación académica y capacitación en función de mejorar la función pública, generando los permisos pertinentes." • Preocupación: no menciona derogatorias relacionadas a funciones de Ministerio de Trabajo, sin embargo el art. 262 "f" habla de derogatorias; habría que incluir allí derogación de Código de Trabajo en lo pertinente. <p>Romano IV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar la redacción del Romano IV y clarificar: ¿Dónde queda lo ya regulado en leyes orgánicas y reglamentos internos?. 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
ORGANIZACIÓN DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Art. 28		¿Cómo quedarán las Normas Técnicas de Control Interno emitidas por la Corte de Cuentas? (SSTA).		No se advierte la contradicción.
NOMBRAMIENTO Art. 29.	<p>El nombramiento no debe de ser por 5 años.</p> <p>No debiera haber reelección</p> <p>Las ternas se las debe proponer al presidente la sociedad civil.</p> <p>Debiera ser una instancia colegiada de al menos tres personas, no un órgano unipersonal.</p> <p>Debería nombrar el Presidente y no la Asamblea Legislativa, debido al peligro de que ahí se estanque.</p> <p>Inc. 2, se sugiere corregir redacción así: "para el nombramiento del Presidente de la Autoridad Rectora el Presidente de la República presentará una lista a la Asamblea Legislativa; quien seleccionará por medio de votación..."</p> <p>En el caso de nombramientos por 5 años basados en la lista</p>	<p>La UCA sugiere que en la elaboración de las ternas participen no solo la Presidencia de la República, sino también los órganos que constitucionalmente son los controladores de la legalidad y que el período de los máximos funcionarios de la autoridad Rectora no coincida con el presidencial.</p> <p>Definir con claridad el tipo de votación con que deberá ser electo por la Asamblea Legislativa. (SSTA, MITUR y UCA)</p>	<p>Propuestas para nombrar al Presidente de la Autoridad Rectora deberían venir de la CSJ, el Ejecutivo, las autónomas y quizá del Órgano Legislativo.</p>	<p>Se considera técnicamente muy acertada la propuesta de ternas a la Asamblea provenientes tanto del Presidente de la República como de la Sociedad Civil.</p> <p>Asimismo, en concordancia con lo expuesto en apartados anteriores, las recomendaciones se pueden concretizar en reenfocar a la creación de <i>una instancia colegiada</i></p> <p>Se considera que es elección por mayoría simple.</p> <p>Efectivamente difieren periodos de Presidente, Director y Tribunal. Consultar si es para otorgar continuidad y no crear cambio paralelo de todas las autoridades.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>de 3 candidatos, es importante potenciar la autonomía, que no sea absolutamente desde el Órgano Ejecutivo. Habría que considerar las dependencias de las instituciones que dan la razón de ser de estas leyes, que desde ellas se podría generar la lista.</p> <p>El artículo estipula 5 años pero art. 36, dice 6 años, luego el Tribunal, va a ser por 6 años. No coinciden: el Jefe por 5 años y otros por más años.</p> <p>En la Autoridad Rectora debe haber representación de los sindicatos.</p>			
<p>REQUISITOS Art.30</p>	<p>Literal "b". Subir la edad a 35 años.</p> <p>Literal "c". Debe poder ser un profesional en las áreas administrativas y de gestión de recursos humanos.</p> <p>Literal "h". Hay un detrimento hacia el Estado, en este caso observación, eliminar responsabilidades administrativas.</p> <p>Incluir como requisito:</p>	<p>Elevar la edad a 40 años, pues se requiere de experiencia. (MJSP y MITUR)</p> <p>Eliminar el término "destacada" por ser un juicio de valor. (MRREE)</p>		<p>Requisitos se consideran técnicos.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	capacitación previa para presidente de Autoridad Rectora para poder ser considerado candidato.			
ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Art.31	<p>Las atribuciones asignadas al Presidente de la Autoridad Rectora son excesivas y tienen un sesgo "centralista" que la convierta en un "super ministerio". Debe valorarse la factibilidad de que la Autoridad Rectora logre instalar la capacidad que se requiere para cumplir con todas sus atribuciones. El riesgo es que se convierta en un "cuello de botella".</p> <p>Literal "c". La referencia a eventos "nacionales e internacionales" es muy abierta, debería especificarse más.</p> <p>Literal "h". Sustituir el término "diferentes administraciones públicas" por "instituciones de la administración pública".</p> <p>Literal "f". Aclarar el tipo de certificaciones que emitirá, usualmente se emiten constancias de trabajo.</p> <p>Cambiar orden jerárquica, que</p>	<p>En cuanto a la calendarización del pago de salarios, dejar claramente establecida la coordinación que debe de tener la Autoridad Rectora con el Ministerio de Hacienda. (VMDVDU)</p> <p>Aclarar si la pertenencia a "carreras profesionales" es solamente a las mencionadas en el artículo 12 o puede ser también a las específicas (MRREE).</p> <p>La UCA y el MRREE encuentran un "quiebre constitucional" pues el Presidente de la Autoridad Rectora no puede tener iniciativa de ley. El art.133 de la Constitución establece en forma exhaustiva quienes son aquellos que tienen tal iniciativa.</p>		<p>Sobre la naturaleza y diversidad de funciones ver comentarios anteriores.</p> <p>Observaciones puntuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efectivamente debe aclararse mecanismos de coordinación con el Ministerio de Hacienda la calendarización de los pagos de salarios de las diferentes instituciones de la Administración Pública; 2. Aclarar que solo elabora "propuestas de ley", para presentarse a entidades competentes 3. Homogenizar término "Administración Pública" en singular.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	g) pase a ser a)	Literal "h": <ul style="list-style-type: none"> Cambiar "administraciones públicas" por administración pública (MISAL). 		
IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES Art. 32.	Literal "a". Cuando se habla de vínculos de consanguinidad debe aplicarse a ministros o ministras, así como a titulares de autónomas. Literal "b". No pueden ser nombrados los que pertenecen a sindicatos, pero podrían renunciar al sindicato y participar. No hacerlo así sería discriminatorio.	Ampliar los impedimentos a: a) Los parientes de los diputados en tanto éstos son los electores (UCA y MRREE). b) Los que desempeñan cargos de dirección en partidos políticos, fundaciones y ONG. (SITRAMHA). Modificar el literal "b": <ul style="list-style-type: none"> El cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los funcionarios con cargo político, contenidos en el Art. 12 de la presente Ley. (MJSP) 		1. Por la naturaleza de sus funciones, se considera acertada la recomendación de extender incompatibilidad a parentesco con diputados, por ser funcionario de segundo grado. 2. Puede aclararse "mientras desempeñen funciones de" .
CAUSAS DE REMOCIÓN	Literal "d". Agregar culposo.	Agregar: condena por		1. Por la naturaleza de sus atribuciones, se considera pertinente ampliar a

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 33	Literal "e". Quitar el término "notoriamente". Agregar. Por consumo de sustancias ilícitas.	delitos culposos. (UCA) Lo de la moralidad privada no tiene criterio para determinarse. (MRREE)		delitos culposos
PROCEDIMIENTO DE REMOCIÓN Art. 34.		Establecer la autoridad que llevará a cabo el proceso de remoción. Contemplar el recurso de reconsideración y cambiar su denominación por apelación. (UCA y MREE)		Se está regulando en un solo artículo procedimiento de remoción del Presidente de la Autoridad Rectora, del Director del Instituto Nacional de Formación de la Función Pública y de los miembros del Tribunal Disciplinario de la Función Pública. Por tanto la autoridad competente será la Asamblea Legislativa y el mismo Presidente de la autoridad rectora. No puede cambiarse a recurso de apelación pues no siempre habrá superior jerárquico. Se recomienda a fin de evitar estas confusiones separar en cada capítulo respectivo el procedimiento para cada funcionario, o aclarar que será objeto de desarrollo reglamentario.
CAPÍTULO II DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA				
NATURALEZA DEL		Sustituir "autonomía financiera" por		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
INSTITUTO Art. 35		"presupuestaria". Es más preciso. (UCA)		
DEL DIRECTOR DEL INSTITUTO Art. 36	Seis años en el cargo es mucho tiempo, debe ser 5 años máximo.	Dejar establecida algún tipo de experiencia necesaria para optar al cargo. (SSTA) Delinear la estructura del Instituto en la Ley, en tanto será una institución de Derecho Público. (UCA)		Tratándose de organización funcional es técnicamente válido que se desarrolle en vía reglamentaria, no es indispensable que sea en la ley.
FACULTADES DEL INSTITUTO Art. 37.	Literal "b". <ul style="list-style-type: none">Diseñar e implementar (dice diseñar y promover). Proponer no garantiza que vaya a ejecutar. Sería diseñar y que se implemente.	Literal "d": <ul style="list-style-type: none">Cambiar "acreditar" por "aprobar". Se sugiere que las entidades académicas privadas que brinden capacitación estén debidamente acreditadas ante el Ministerio de Educación (UCA).		1. En literal b) se considera correcto que se señale proponer pues cada entidad es la que implementa 2. En literal d) se considera correcto sustituir por aprobar.
CAPÍTULO III DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA				
CREACIÓN DEL	¿Cómo quedara el Tribunal de			Sustituiría al Tribunal de Servicio Civil. Es

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
TRIBUNAL DISCIPLINARIO Art. 38.	<p>Servicio Civil con respeto a la creación del Tribunal Disciplinario en el marco de la nueva ley?</p> <p>El Tribunal Disciplinario es similar a Ley de Servicio Civil. No menciona participación de trabajadores organizados, sindicato no tiene participación mayor, violenta participación de los sindicatos.</p>			<p>precisamente la creación de nuevos órganos.</p> <p>Ver artículo derogatorias.</p>
NOMBRAMIENTO Y NÚMERO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL Art. 39	<p>Primer párrafo, debe decir "derecho laboral y administrativo"</p> <p>Señalar la edad igual a la del artículo 30 (mayor de 40 años).</p> <p>Clarificar cómo se tomarán las decisiones ¿colegiadas, por mayoría?.</p> <p>Revisar composición, número e independencia del Tribunal.</p> <p>Uno de los miembros del Tribunal debería ser nombrado por los y las trabajadores.</p>	<p>No hay paridad con los trabajadores (FESPAD).</p> <p>No se establece la continuidad de los miembros del Tribunal en caso de no producirse el nombramiento de los que deberán de sucederles en el tiempo previsto. (SSTA).</p> <p>La calidad de jurista es imprecisa, no existe la calificación para tal cosa. Sustituirlo. (MISAL).</p> <p>Inciso 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar el término "nombrado" en lugar de "designado" (UCA). 		<p>Es un órgano colegiado con importante representatividad, al provenir un miembro de propuesta del Presidente de la República, otro de la Corte Suprema de Justicia. Y otro por la Asamblea Legislativa, PERO efectivamente falta participación de sector laboral.</p> <p>Podrían ser entonces cuatro miembros, y tomarse decisiones por mayoría (3 miembros).</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
RECUSACIÓN Y ABSTENCIÓN Art. 40		Usar el método establecido en el Art. 227, Inc.3 para las recusaciones. (UCA).		En lo aplicable
PROCEDIMIENTO Y COMPETENCIA DE LA RECUSACIÓN Y LA ABSTENCIÓN Art. 41		Usar el método establecido en el Art. 227, Inc.3 para las recusaciones. (UCA).		En lo aplicable
FACULTADES DEL TRIBUNAL Art. 42	<p>Todas las medidas cautelares deben de estar establecidas por ley, en virtud del principio de legalidad (la Sala de lo Constitucional estableció que no se pueden establecer medidas innominadas).</p> <p>La separación del cargo mientras se sigue un procedimiento sancionador debería abarcar a los directores, jefaturas e incluso personal electo.</p>	<p>Las medidas cautelares deben ser explícitas (UCA y MRREE)</p> <p>Establecer el número de colaboradores jurídicos. (MJSP)</p> <p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Permitir que un solo miembro del Tribunal esté presente cuando se practica la prueba, atenta contra el principio de inmediación. <p>Literales "g" y "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> Corregir la referencia a seguridad e higiene 		<p>1. Las denominadas "medidas innominadas" son técnicamente correctas. Además esa apertura es congruente con el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles. La jurisprudencia no ha hecho tal declaración.</p> <p>Se sugiere agregar para efectos de mayor claridad: "las idóneas para asegurar provisionalmente la efectividad de la tutela que se pretende". Con ello, el Tribunal puede acordar <i>cuantas medidas cautelares</i> resulten precisas para evitar la generación de daños o perjuicios de difícil o imposible reparación.</p> <p>2. Se considera que efectivamente, por principio de inmediación, la prueba debiese rendirse ante el tribunal en pleno.</p> <p>3. Recurso optativo se sugiere aclarar: "para los efectos del agotamiento de</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		<p>ocupacional, pues hay un Título especial para ello. (UCA y MRREE)</p> <p>Literales "h" y "g":</p> <ul style="list-style-type: none"> Aclarar qué se entiende por optativo. (MRREE y UCA). 		<p>la vía administrativa". Significa que se puede optar entre interponer el recurso o acudir directamente a la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Similar regulación existe en la Ley de Protección al Consumidor.</p>
<p>INCOMPATIBILIDADES, PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS Y CAUSALES DE REMOCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL</p> <p>Art. 43.</p>				
<p>MÉTODO DE VOTACIÓN</p> <p>Art. 44.</p>				
<p>SECRETARIO Y COLABORADORES JURÍDICOS</p> <p>Art. 45</p>		<p>Especificar qué autoridad nombrará al Secretario. (UCA)</p> <p>La edad requerida es mayor que la que se pide para ser Presidente de la Autoridad. (UCA)</p>		<p>Se sugiere aclarar si será nombrado por el Tribunal en pleno o por el Presidente de la autoridad rectora.</p>
<p>TÍTULO IV DE LAS UNIDADES</p>	<p>Agregar una terna laboral para las comisiones de mediación laboral. Que las propuestas</p>	<p>El Anteproyecto viene a complicar y burocratizar procedimientos ya</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
INTERNAS DE MANEJO DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES	<p>surjan de la Autoridad Rectora, institución y clase trabajadora.</p> <p>Tendría que agregar un representante del sindicato. La Ley habla de la clase trabajadora pero no habla del sindicato.</p>	<p>establecidos. Revisar bien. (SISF)</p>		
CAPÍTULO I DE LAS COMISIONES DE MEDIACIÓN LABORAL			<p>Si fuere necesario que los miembros de las Comisiones presten sus servicios extraordinarios en horas no laborales deberían cancelarles la remuneración correspondiente a dichas horas extraordinarias de conformidad con lo establecido en las Disposiciones Generales del Presupuesto.</p> <p>Las disposiciones establecidas en las DGP, Art. 113, numeral 6 están obsoletas y deberían ser redefinidas por la Autoridad Rectora.</p>	
INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES DE MEDIACIÓN LABORAL Art. 46.	<p>Se debe limitar al Jefe de RRHH para que no pertenezca a esta Comisión.</p> <p>Que el miembro que elija el</p>	<p>La Comisión de Mediación Laboral debería tener las mismas funciones que hoy tiene</p>		<p>Su estructura es similar a las Comisiones de Ética Gubernamental. Conforme la estructura de la Ley no ejecutora, sino mediadora, por ello no puede equipararse</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Titular pueda ser de otras profesiones, no solamente abogado.</p> <p>En caso de Ministerios grandes debe de funcionar más de una Comisión.</p> <p>En el caso del Ministerio de Defensa choca con su normativa el que los trabajadores nombren a uno de los miembros de la Comisión.</p> <p>Se debe desarrollar más las formas de selección de los integrantes de la Comisión</p> <p>Armonizar inciso final con Art. 113 DGP.</p> <p>Considerar pago de horas extras si fuera necesario para comisión de mediación laboral. Art. 113 DGP está estableciendo una limitante para computo de horas extras y establece un techo que no se va a computar en dinero sino en tiempo compensatorio. Habría que armonizar esta situación o crear una figura que permite ganar horas extras.</p> <p>Establecer en un artículo</p>	<p>la Comisión de Servicio Civil. (MJSP)</p> <p>Se propone que el acuerdo de mediación tenga el valor probatorio de plena prueba. (VMDVDU).</p> <p>Establecer las Comisiones en los 30 hospitales nacionales y las cinco regiones del Ministerio de Salud. (MISAL).</p> <p>Establecer en la Ley la forma de nombramiento de los miembros de las Comisiones, criterios mínimos para la frecuencia de sus reuniones –para no recargar laboralmente a sus integrantes- y delegar la facultad de juramentar a sus integrantes al titular de la institución. (UCA).</p>		<p>a las comisiones de servicio civil.</p> <p>Se recomienda retomar sugerencia de periodicidad de reuniones, o señalar que se desarrollará reglamentariamente.</p> <p>Incluir tema de suplencias en caso de recusación.</p> <p>Correcto en inciso 6º cambiar por titular.</p> <p>Tema de cambiar conformación por más miembros a efectos de potenciar participación sindical debe ser valorado a alto nivel.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>diferentes requisitos para conformar comisiones de mediación laboral.</p> <p>Establecer expresamente mecanismo de mediación laboral en casos de instituciones con insuficientes recursos humanos.</p> <p>Verificar a qué se refiere servicios extraordinarios, como criterio para el pago de horas extras (contemplado en disposiciones del presupuesto)</p> <p>Inc. 2 ¿Suplentes en caso de recusación? No aparece esta situación. ¿Existirá un reglamento especial que regule el procedimiento a seguir en los casos de nombramiento y elección de los miembros de la comisión?</p> <p>Debería incluirse dentro de los reglamentos para ser miembro, el no estar dentro de los puestos establecidos en Art. 13.</p> <p>Preferible reelegir un miembro hasta 3 veces.</p> <p>Inc. 6, hay un error, no sería el presidente sino el "titular"</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Inc. 7, error en nombre de la Ley "presupuestos" tiene "s" al final</p> <p>Necesario obligar a proporcionar recursos físicos, mobiliario y equipo.</p> <p>Debe ser por tres años no por 2 años.</p> <p>Comisión tiene que ser integrada por 4 miembros (tercero por elección por servidores públicos no sindicalizados y el cuarto por los sindicatos) de lo contrario será similar a la Comisión de Servicio Civil (2 patronales y 1 trabajadores).</p> <p>Modificar, de tres miembros a cinco. Uno nombrado por la Autoridad Rectora, uno por la Dirección de la Institución, dos nombrados por los servidores públicos y uno nombrado por Procuraduría General de la República.</p> <p>El miembro titular debe ser abogado con conocimientos en temas laborales.</p> <p>No hay claridad en la alternancia de la Comisión de Mediación Laboral.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>(Nombramiento titular, presidente y trabajadores.) .</p> <p>Nombrar un abogado mediador y uno nombrado por empleados ¿Por quién va a ser nombrado?</p>			
<p>FACULTADES DE LA COMISIÓN DE MEDIACIÓN LABORAL</p> <p>Art. 47.</p>	<p>Establecer expresamente materias sujetas a mediación, aclarar a que tipo de conflictos individuales se refiere este Art.</p> <p>Duplicación de funciones en relación al Art. 52 en el que se menciona a otro miembro implementando sanciones.</p> <p>¿Por qué no se incluyen los conflictos colectivos también, desde conflictos de dos trabajadores en adelante?Facultades establecidas en literales "c" y "d" deberían ser responsabilidad de URHI.</p> <p>Cambiar nombre a "Comisión de Mediación y Resolución de Conflictos" para dar carácter más funcional.</p> <p>Debe ser mediación más proactiva y con capacidad de proponer soluciones y resolver</p>			<p><i>Se sugiere agregar en literal a) que se ejerce la mediación siempre que se trate de derechos que por su naturaleza son irrenunciables.</i></p> <p>La función de asesoría es incompatible con el carácter imparcial que debe tener el mediador.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>conflictos.</p> <p>Literal "b". En cuanto a las funciones de la comisión, consideramos que no debe únicamente desarrollar un papel de mediación en los conflictos entre SP y la administración ya que difícilmente se lograrían las mediaciones.</p> <p>Literal "d". "asesorar a servidores públicos..." creemos que verbo asesorar puede crear percepción de conflicto de interés porque este cuerpo colegiado se ve interceder entre trabajador/a y administración, puede crear este conflicto. Debería ser "capacitar". La Comisión debe de promover y no asesorar, porque adelantaría criterio sobre tema que deba resolver posteriormente.</p> <p>Agregar literales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "e". Tiene que ser comisión formada por 3 miembros para iniciar procesos sancionatorios. • "f". Agregar facultad de denunciar ante Tribunal 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	disciplinario			
FUNCIONES DE MEDIACIÓN Art. 48.	<p>Cambiar acápite del artículo a: "procedimiento de mediación".</p> <p>Establecer plazos y procedimientos para la mediación.</p> <p>Evaluar la posibilidad de que la mediación se realice en instituciones con capacidad instalada (Ejemplo PGR).</p> <p>Establecer a qué normativa se remitirá respecto a la mediación.</p> <p>¿Si no hay una mediación por parte de la Comisión, qué va a suceder?.</p> <p>La Comisión deberá tener rol más protagónico dentro de ascensos y promociones y trabajar en conjunto con las URHI</p> <p>Ampliar funciones de Mediación.</p> <p>Inciso 2do:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambiar tiempo de verbo: "prosigue" por "proseguirá." • Agregar: a partir del día 			<p>Se sugiere remitir estos temas a desarrollo reglamentario.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>siguiente de la notificación convocar por segunda vez, y dejar constancia de resuelto mediante acta final. (Hasta por segunda vez por conciliaciones, para que el esfuerzo valga la pena)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tres días hábiles para respuesta es muy corto el tiempo, si es de fuera del área metropolitana, la comisión tendría que hacer una investigación. • Comisión establecerá si procede o no. ¿Bajo cuales criterios? No deja muy claro. • "al no recibir respuesta", pero no se explica qué va a pasar si no fue aceptado. • ¿Hay una segunda oportunidad para que el emplazado presente más argumentos o evidencia? • Se observa un vacío: En caso de no resolver cuál es el procedimiento a 			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>seguir.</p> <p>Inciso 3º:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se presenten o no las partes, que se deje constancia mediante acta final, consignar en la misma propuestas, alternativas de solución, para notificar a la parte ausente. <p>Inciso final:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer carácter vinculante si se llegara a un acuerdo entre trabajador e institución. Se queda muy corta la idea, hay que desarrollar más. ¿De qué manera va a ser vinculante? Aclarar qué pasa cuando no se da este acuerdo. 			
<p>CAPÍTULO II</p> <p>UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS INSTITUCIONALES</p>			<p>¿Quién realizará los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como la contratación?.</p> <p>¿Quién realizará el control de la nómina o planilla del personal?.</p> <p>En el caso del MINSAL las</p>	

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
			URHI se encuentran en Secretaría de Estado. ¿Qué pasará con las Direcciones Regionales de Salud y los Hospitales?, ¿tendrán sus propias URHI y si es así, ya no dependerán de la Secretaría de Estado?, ¿cuál será el papel de las personas que realizan el proceso de reclutamiento y selección en las URHI?, ¿van a desaparecer?.	
FUNCIÓN Art. 49.	<p>Genera dualidad de mando entre la Autoridad Rectora y el Director de una Institución Autónoma</p> <p>Se mencionan responsabilidades de entidades de RRHH, mejorar redacción: son responsables por manejo de RRHH, también requiere participación de autoridades. ¿Cuál va a ser rol de estas unidades vinculadas a la Autoridad Rectora?</p> <p>RRHH debe tener bien definido su rol. Debe ser enlace y debe establecer coordinación con la AR. Físicamente no van a estar juntos pero depende</p>	<p>No se mencionan ni la administración de los seguros médicos hospitalarios, ni las clínicas médicas asistenciales. (Superintendencia Financiera).</p> <p>Establecer UHRI en las diferentes Regiones de Salud y en los Hospitales Nacionales. (MISAL)</p>		<p>La dependencia de la autoridad rectora puede ser cuestionable en instituciones autónomas.</p> <p>Se recomienda retomar observación de regular y fortalecer mecanismos fácticos de enlace con la autoridad rectora. Tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Persona de contacto con Autoridad Rectora b. Información en red

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>técnicamente de ésta. Hay que definir mejor su rol y los mecanismos de relación con la AR.</p> <p>¿Cuál es el nombre que se mantendrá: RRHH o lo que actualmente se usa "unidad de desarrollo humano"?</p>			
<p>ATRIBUCIONES Art. 50.</p>	<p>¿Dónde quedan las demás atribuciones que actualmente ejercen las Unidades de Recursos Humanos?</p> <p>Suprimir literal "a" porque "f" es más completo.</p> <p>Literal "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> La PNC tiene su propio sistema disciplinario. El procedimiento sancionador debe de ser para todos, incluyendo personal de confianza. <p>Literal "k":</p> <ul style="list-style-type: none"> Que se mantenga la evaluación por el jefe inmediato, pues es quien observa directamente el desempeño laboral <p>Literal "c":</p>	<p>Mejorar la redacción en cuanto al envío de los expedientes (UCA)</p> <p>En el caso de la comisión de un delito se deberá certificar lo pertinente y remitirlo a la Fiscalía General de la República, quien tiene la facultad constitucional de investigar el delito (VMDVDU, MREE y UCA).</p> <p>Literales "i" y "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> Se sugiere que quien imponga las sanciones sea el titular de la institución, previo proceso instruido por la Unidad de Asesoría Legal. <p>Literal "k":</p>		<p>Podrían unirse literales a) y f): "Llevar un archivo compuesto y actualizado por los expedientes de cada servidor de la institución a la que pertenezca, en la cual deberá detallarse el historial laboral de la carrera de los mismos, incluidas las promociones o sanciones que se hubieren impuesto.</p> <p>Tal como se señalará más adelante, debe valorarse la observación de otorgar potestad disciplinaria al titular. La creación del "Departamento Jurídico Disciplinario" podría derivar en gastos por crecimiento del aparato estatal. Funciones pueden ser asumidas por Unidad de Asesoría Legal o quien haga sus veces.</p> <p>En caso de indicios de delito se debe dar aviso a Fiscalía General de la República.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué tiene que haber un periodo de prueba? <p>Literal "e":</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlar y supervisar. Creemos que hay necesidad de agregar también verbo "coordinar", los recursos humanos. Porque hay entes no solo aquí en San Salvador sino a lo largo de toda la República. Tenemos 16 oficinas de la Procuraduría, por ejemplo. <p>Literales "h" y "k":</p> <ul style="list-style-type: none"> Puede haber contradicción, en el "h" dice iniciar por oficio. La forma como está redactado es contradictoria. Sugerimos que ultimo inciso se diga "cuando se dé la aplicación" no del "k" sino del "h", y se determine si haya cometido un delito, deberá iniciarse proceso sancionador y se dará aviso a Fiscalía. Literal "k". ¿Quiénes van a 	<ul style="list-style-type: none"> No se establece quiénes la integran, cuántos miembros tendrá y quienes evaluarán a estos integrantes. (MITUR) <p>En estas Comisiones de Evaluación no hay representación de los trabajadores. (FESPAD)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>integrar las comisiones para evaluar?</p> <ul style="list-style-type: none"> Sugerir eliminar literales "h" e "i". Sugerir incorporar a literal "k": en relación a la comisión de mediación y resolución para la evaluación y desempeño del personal. <p>Literal "i":</p> <ul style="list-style-type: none"> Debería incorporarse que se debe incluir faltas graves y muy graves e imponer sanciones respectivas. Contradice Art. 226. <p>Inciso final, suprimir "o un delito".</p> <p>Agregar atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión estratégica de RRHH o dejar abierta a la independencia administrativa de las instituciones. <p>Incorporar un artículo al final del título donde se establezca la remisión al derecho penal.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>NOMBRAMIENTO Y REQUISITOS DE JEFATURA</p> <p>Art. 51</p>	<p>No debe de crearse la unidad jurídica disciplinaria, es agregar burocracia.</p> <p>Nombramiento de jefaturas, previa aprobación de selección. ¿Le da el derecho de audiencia en caso de despido?</p> <p>¿Al ser nombrado por el titular el jefe de URHI no será persona de confianza?</p> <p>¿En caso de las jefaturas, las va a representar la comisión?</p> <p>Crear un régimen transitorio para los que ya están nombrados y no llenan esos requisitos.</p> <p>Literal "a". No debe haber problema para los extranjeros, siempre y cuando tengan capacidad de realizar su labor.</p> <p>Literal "d". Requisitos de nombramiento de jefatura de RRHH. Debe ser más que un título universitario, tiene que ser afín a la materia de RRHH.</p> <p>Clarificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿El jefe de la URHI será nombrado por el titular? 	<p>No se establece requisito académico preciso para optar al cargo: debería ser Ingeniero Industrial o Licenciado en Administración de Empresas, Psicología, o Máster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos. (SSTA)</p> <p>Debe señalarse que la falta de autorización vuelve nulo el procedimiento. (SSTA)</p>		<p>Opiniones coinciden en que creación del "Departamento Jurídico Disciplinario" podría derivar en gastos por crecimiento del aparato estatal.</p> <p>Funciones pueden ser asumidas por Unidad de Asesoría Legal o quien haga sus veces, quien tramita expediente.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo será el procedimiento de selección? <p>Llama atención que jefe unidad va a ser nombrado por titular. Aclarar cómo se va a desarrollar el proceso de selección.</p> <p>Sindicatos y su rol. Se debió tomar más en cuenta su participación en la elaboración de esta ley. Que se tomen en cuenta las observaciones hechas por este sector.</p> <p>Literal "g". Que estén solventes también ante la "fiscalía general"</p>			
<p>DEPARTAMENTO JURÍDICO DISCIPLINARIO</p> <p>Art. 52.</p>	<p>La imposición de sanciones graves y leves debería ser competencia de las URHI, con el apoyo del Departamento Jurídico de cada institución.</p> <p>La autoridad sancionadora debe ser el Titular de la Institución y no el área jurídica.</p> <p>Debe de informar a la Fiscalía en casos graves.</p> <p>Novedoso el tema de la unidad que va a tramitar</p>	<p>Suprimir este Departamento ya que cada institución tiene su propio Departamento Jurídico. Hay que evitar toda duplicidad. (MJSP, MISAL)</p> <p>Debe incluirse un apartado señalando expresamente que el Auditor Interno contará con Asesoría Jurídica Interna. (SSTA)</p>		<p>Mismas observaciones sobre creación de este Departamento. Aprovechar recursos existentes, no hacer incurrir a instituciones en estructuras que podrían derivar en burocracia.</p> <p>En la estructura administrativa de las Instituciones Públicas ya existe un departamento jurídico o quien haga sus veces, que puede tramitar procedimientos (en este caso con insumos que proporcionen URHI), sancionar en casos leves y graves, y para casos muy graves pasa al Tribunal Disciplinario.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>procesos disciplinarios, pero no debe estar insertado en la institución, sino que debe ser un ente externo, con suficiente autonomía. ¿Qué dependencia de URHI va a obligar a partir de sus decisiones?, es bastante complejo.</p> <p>No puede estar la URHI poniendo sanciones. De acuerdo a experiencia, son las jefaturas inmediatas. Deben regresar atribuciones de las faltas leves a los entes de RRHH.</p> <p>¿Por qué crear otro ente jurídico, si ya tenemos abogados, es un tema laboral?</p> <p>Aprovechar recursos de las unidades jurídicas de las instituciones para esta función (unidades jurídicas dentro de RRHH?? Mejor aprovechar apoyo que con lo que ya tenemos)</p> <p>Las funciones de Departamento Jurídico sería exclusivamente de conocer las faltas leves ya que no garantiza imparcialidad y autonomía para conocer de</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>otras faltas.</p> <p>Derogar este artículo y proponer que las funciones estipuladas en el mismo sean designadas a las Comisiones de Mediación y Resolución de Conflictos.</p> <p>Literal "a". Salvadoreño mayor de 25 años en lugar de mayor de 30 años.</p> <p>Literal "d". Título universitario de acuerdo a la función.</p> <p>Agregar literal: aplicación de las 102 reglas gerenciales que existen a nivel internacional.</p>			
<p>TÍTULO V</p> <p>DE ADMINISTRACIÓN LA DEL SERVICIO PÚBLICO</p>	<p>¿Y el ingreso a las carreras profesionales?</p> <p>Se rompe con la autonomía institucional</p> <p>Centraliza todos los procesos en la Autoridad Rectora.</p>	<p>Los procesos de contratación de personal necesitan ser ágiles, el borrador burocratiza en exceso ese tema. (MRRE)</p> <p>Establecer más alcances y mayor regulación.</p>		
<p>CAPÍTULO I</p> <p>DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERAS PROFESIONALES</p>				
<p>DEL INGRESO A LAS CARRERAS</p>	<p>El proceso de selección está bien diseñado pero lo debe</p>			<p>El Art. 219 Cn. dispone: "Se establece la</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
PROFESIONALES Art. 53	<p>asumir las URHI.</p> <p>La entrada a la carrera administrativa no es transparente, la centralización no garantiza transparencia. No se garantiza un proceso de selección que permita revisar razones en caso de no contratación.</p>			<p>carrera administrativa.</p> <p>La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud..."</p> <p>En amparo de dicha disposición, esta Ley regula las condiciones de ingreso a la carrera administrativa.</p> <p>El análisis de ventajas y desventajas de la centralización de los procesos de selección en la autoridad rectora responde a la línea general de la Ley.</p>
REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL DE CARRERA PROFESIONAL Art. 54	<p>Literal "a".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suprimir "o extranjero", para no afectar el derecho de los salvadoreños de laboral en su país. • Establecer un límite en el número de extranjeros laborando en una institución. Regular excepciones a dicho límite por las razones del servicio o la especialización técnica necesaria para tales funciones. (La ley actualmente estipula 	<p>Los procesos de selección y contratación, deben estar integrados con el Manual de Organización, Manual de Descripción de Puestos, Escala y Política Salarial y política de reclutamientos, selección y contratación de personal. Como se plantea en el Anteproyecto de Ley, los procesos serán muy burocráticos. No se establecen tiempos mínimos. (SISF)</p> <p>Estandarizar los criterios con los que se busca</p>		<p>Sobre el establecimiento de requisitos la jurisprudencia ha establecido que <i>"el legislador tiene libertad de configuración o, en su caso, dejar a discrecionalidad de los superiores administrativos la verificación del cumplimiento de tales requisitos mínimos que demuestren la habilidad e idoneidad de una persona para el ingreso a la carrera administrativa; ello porque, cumplir con dicho mínimo es exigible, teniendo en cuenta que la tarea del servidor que ingresa a la carrera implicará la eficiente realización de una función estatal"</i>. (Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 20 de junio de 1999, en el proceso de Ref.: 4-88 /1-96 (acumulados))</p> <p>- En literal a) valorar limitación</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>10%)</p> <p>Literal "b".</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuáles serían los "exámenes generales" <p>Literal "g".</p> <ul style="list-style-type: none"> Los exámenes de salud son discriminatorios y se contradice con otras partes de la ley. Los requisitos de exámenes generales de salud deben aplicar al designado del proceso de selección y no a los postulantes en general (evitar gastos par postulante). <p>Inciso 2º:</p> <ul style="list-style-type: none"> Agregar que no podrá discriminarse por condición física o por opción sexual. El ingreso a la carrera profesional, similar a Art. 5, literal m: no discriminación, debe incluir los mismos criterios. <p>Inciso final: Estipular tiempo</p>	<p>evitar la discriminación. (MITUR)</p> <p>Señalar de cuáles exámenes se habla en el inciso "g" porque se contradice con la no-discriminación por causa de salud. (MISAL. Y en sentido parecido, hay una opinión del MRREE)</p> <p>No se define la parte pertinente para la auditoría Interna. Las funciones del auditor son de consultoría y asesoramiento, ello debería definirse en el glosario. (SSTA)</p>		<p>extranjeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> En literal b) especificar "los exámenes de aptitud elaborados por....." En literal g) exámenes de salud que "guarden relación específica con la naturaleza de las funciones a desempeñar". Para evitar discriminación. Sobre la discriminación por opción sexual ya existe un Decreto específico <p>No se establece plazo para alegar nulidad en el proceso, pues al calificarse como absoluta o de pleno derecho es imprescriptible.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>para alegar nulidad en el proceso. Se proponen 6 meses como máximo.</p> <p>Se percibe un procedimiento de selección de personal engorroso y burocrático.</p> <p>Agregar un literal: Estar inscrito en un colegio de profesionales según su especialidad.</p> <p>Trabajar urgentemente ley de colegialización.</p>			
<p>PROGRAMACIÓN ANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS</p> <p>Art.55</p>		<p>Establecer la sanción por no cumplir con tal programación. (SITRAMHA)</p> <p>Cambiar el término "programación" por "proyección". (MISAL)</p>		<p>Valorar sugerencia de sanción por no enviar programación, para dotar de efectividad coactiva la norma.</p>
<p>CONVOCATORIA</p> <p>Art. 56</p>	<p>Se propone la alternativa de notificación electrónica.</p> <p>Eliminar la notificación.</p> <p>De acuerdo con la estandarización salarial que se pretende en todo el aparato del Estado preocupa que la aprobación de las planillas tenga que ser autorizado por la Autoridad Rectora igual que en el caso de la prescripción</p>	<p>Deben armonizarse el Art.56 con el Art. 64 para el uso de las listas de elegibles en futuras contrataciones de personal. (SSTA)</p>		<p>Se considera correcta redacción actual: publicación en dos periódicos de circulación nacional y por medio de su sitio web, para que se presenten en ocho días hábiles.</p> <p>En este artículo no se aborda tema salarial.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>del salario. Debería usarse lo dispuesto en el Código Civil).</p> <p>Convocatorias en 8 días hábiles es demasiado corto, debe de ser 15 días.</p>			
<p>PRESENTACIÓN DE POSTULANTES</p> <p>Art. 57</p>	<p>Clarificar cómo se va a medir el mérito de los postulantes exteriores.</p> <p>Presentación postulantes, debe de establecerse periodo no mayor de 15 días (no menciona tiempo).</p>			<p>Las postulaciones se presentan en 8 días conforme el artículo anterior.</p> <p>Se sugiere agregar: <i>“serán analizadas conforme a perfil de puesto y parámetros de evaluación preestablecidos”</i>. Por tema de seguridad jurídica y para evitar discrecionalidad-</p>
<p>EXAMEN DE APTITUD</p> <p>Art. 58</p>	<p>Comunicar a personas que no son seleccionados/as.</p> <p>Enfatizar en oportunidad laboral de los jóvenes, lista de elegibles, 2-3 años de experiencia. Pensar en oportunidades para los jóvenes.</p> <p>Habla de requisitos dentro del proceso, requisitos necesarios. ¿Quién va a establecer número de entrevistas necesarias? Se propone sean dos como máximo.</p>			<p>Se notifica a todos los postulantes.</p> <p>Se sugiere considerar propuesta de limitar a dos entrevistas.</p>
<p>LISTA DE ELEGIBLES</p> <p>Art. 59</p>	<p>Eliminar segundo párrafo</p> <p>Examen psicológico debe estudiarse a fondo para que</p>			<p><i>Se sugiere agregar “examen psicológico elaborado por profesionales en el ramo, con base a parámetros preestablecidos”.</i></p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	no sea un obstáculo para los servidores públicos o aspirantes.			
ENTREVISTA Art. 60.	Poner tiempo a la segunda entrevista. Sería conveniente incluir al jefe bajo la dirección del cual laborará el aspirante, ya que éste conoce que competencias busca en su futuro colaborador.			
NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA Art. 61	Inciso 2º: ¿quién notificará? El período de pruebas se puede prestar a arbitrariedades, dejarlo fijo en tres meses.	Señalar quien hará la notificación. (MITUR) Excesivo el período de prueba en tres meses, hoy son dos meses. (VMUDU) Un mes propone SITRAMHA. MISAL y la UCA también apuntan lo de la lentitud.		Se considera que notificará el titular, ya que él ha realizado nombramiento. Valorar reducir periodo a dos meses, para agilizar trámites.
RECURSO DE REVISIÓN Art. 62.	Eliminarlo. Establecer claramente ante quien se interpone el recurso de revisión. La interposición de un recurso de revisión por el motivo de no efectuarse el nombramiento, debe generar	Eliminar este artículo, porque se corre el riesgo de dilatar mucho el proceso de contratación de personal. Recomienda que este tipo de procesos sean lo		El recurso es una forma de potenciar la transparencia ante nombramientos que no se realicen en forma. Se interpone ante el titular que realizó el nombramiento. No dilata el proceso pues no tiene efectos suspensivos.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	obligación de presentar pruebas. Orientar para que recursos de revisión sean ante la Comisión de Mediación Laboral, no solo ante el titular. No tiene sentido si solo el titular decide, puede que por cuestión política, religiosa, o por afinidad, tome una determinada decisión, y en ese sentido es mejor que la decisión recaiga en la Comisión.	más ágiles posibles, en razón de las necesidades de cada institución. (MRREE)		
INFORME SOBRE EL CANDIDATO NOMBRADO EN PERIODO DE PRUEBA Art. 63.	Se declara desierto el proceso de contratación, no la plaza	Especificar que lo que queda desierto es el concurso y no la plaza. (MISAL) Homogenizar la terminología, se usa "candidato" y "servidor en período de prueba." (UCA)		Se recomienda designarlo como " postulante en periodo de prueba ", para ser congruente con artículo anterior. Efectivamente se declara desierto el proceso y no la plaza. Cambiar.
REGISTRO DE ELEGIBLES Art. 64.		Especificar si el Registro de Elegibles servirá para ser considerados en otros o futuros puestos vacantes de la misma naturaleza dentro de la misma institución a la		Se considera que debe ser " en cualquier órgano de la Administración Pública ", siempre que el puesto sea de la misma naturaleza

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		que aplicó el postulante o dentro de la Administración Pública. (UCA)		
DERECHO DE ACCESO AL EXPEDIENTE Art. 65	Pérdida de tiempo	El acceso al expediente debe solicitarse por escrito a la Autoridad Rectora y no a la UHRI, pues ésta no organiza los concursos. (MISAL)		El acceso al expediente es un derecho que no debe eliminarse. Corroborar si expediente quedó en manos de URHI, y por ello se le presenta la solicitud.
CAPÍTULO II DE LOS ASCENSOS				
ASCENSO Art. 66	No debe haber limitación de tiempo. Sobre los ascensos. Que se establezca que el titular que no cumpla será sancionado conforme a la Ley. Aunque en Art. 247, están las faltas que se puede sancionar titular pero hay que decirlo.	Diferenciar el Jefe de Dependencia del Jefe Inmediato. (MISAL)		Se considera correcto que sea el jefe inmediato, pues conoce a detalle la función del servidor.
REQUISITOS PARA EL ASCENSO Art. 67				
ASCENSO POR CARRERA Art. 68				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>ASCENSO POR CONCURSO Art. 69</p>	<p>Se sugiere eliminar "convocatoria a toda la ciudadanía" debe de ser solamente a los funcionarios públicos.</p>			<p>Si el ascenso por carrera es cerrado, no pudiendo participar personas externas a la institución, el ascenso por concurso debiese ser "abierto a servidores públicos en general".</p> <p>No se trata de contrataciones sino de ascensos, por ello es cuestionable que se abra a ciudadanía en general, cual si fuese una contratación.</p> <p>Por su naturaleza la jurisprudencia ha definido el ascenso como <i>escalamientos de posiciones dentro de la carrera administrativa (...)</i> (Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 20 de junio de 1999, en el proceso de Referencia 4-88)</p> <p>Lo cual corrobora que no puede abrirse a un ciudadano que ingresa a la carrera administrativa.</p>
<p>NOMBRAMIENTO Art. 70</p>				
<p>NULIDAD DEL ASCENSO Art. 71.</p>	<p>No establece quién va a declarar la nulidad. Menciona cargo pero no menciona salarios. Solo dice se va a anular cargo pero no menciona salario.</p>	<p>Determinar qué pasará con los salarios obtenidos por un ascenso indebido y con la plaza que ocupaba el ascendido indebidamente. (MISAL)</p>		<p>Se considera que no puede cargarse al servidor público con la devolución de salarios.</p> <p>La nulidad del acto lleva su eliminación del mundo jurídico, y en todo caso, una sanción para el titular que lo realizó indebidamente.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		El MISAL concuerda con la UCA y el MRREE que señalan que el artículo no regula la consecuencia jurídica de la nulidad del ascenso.		
CAPÍTULO III DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA EFICIENCIA Y EFICACIA			Se recomienda incorporar un número mínimo de horas de capacitación, como factor a tomar en cuenta en las evaluaciones de desempeño.	
ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO Art. 72	Evaluación en el desempeño. Menciona eficiencia y eficacia. Bono por desempeño y objetivos institucionales cumplidos. Que se mantengan estas mejoras laborales. Cuando se implementa evaluación por desempeño, es utilizado por jefes para discriminar al trabajador por ejemplo por ejercer trabajo sindical. Se ha señalado que a veces no se cumple las metas por trabajo sindical. No marginar al personal.			Se considera que la evaluación por desempeño, es un elemento que coadyuva a la profesionalización de la función pública y su mejor. Se sugiere incluir: <i>"la cual se realizará en base a parámetros preestablecidos"</i> . Para evitar cualquier actuación discrecional.
TIPOS DE EVALUACIONES Art. 73	No evaluación extraordinaria, puede ser utilizado a la inversa.	Contradice la Ley de Creación del Escalafón en el MISAL. (MISAL)		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		Mejorar la redacción para evitar una contradicción con el Art.63, inciso 1, literal "a".		
DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Art. 74.	Deja sin efecto las evaluaciones internas de las instituciones Inciso 3: definir "temas de ayuda" Evaluación debe ser por jefe inmediato, no por otro, terceras personas pueden afectar en situaciones particulares.	Contradice la Ley de Creación del Escalafón en el MISAL. (MISAL)		Se considera correcto que AR otorgue directrices pero lo haga operativo cada Institución Es una Ley especial
NOTIFICACIÓN Art. 75.		No se señala quién será el encargado de notificar (MITUR).		Debiese ser la URHI
RECURSO Art. 76		Crear un procedimiento genérico para tramitar los recursos de revisión (UCA)		Remite al artículo 62. OK
RECONOCIMIENTOS AL DESEMPEÑO Art. 77		Contradice la Ley de Creación del Escalafón en el MISAL (MISAL)		Es una Ley especial
REQUISITOS PARA EL				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
RECONOCIMIENTO Art. 78				
FINANCIAMIENTO DE LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS Art. 79				
CAPÍTULO IV DEL SALARIO Y OTRAS REMUNERACIONES				
SALARIO Art. 80.	En este artículo y en el Art. 19 definir el término "carrera profesional".	Definir qué se entiende por Organismo Independiente. (UCA).		Los "organismos independientes" son definidos como tales en el artículo 2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa como parte de la Administración Pública. Son órganos de creación constitucional como la Corte de Cuentas de la República, Tribunal Supremo Electoral, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Consejo Superior de Salud Pública, etc. Se sugiere incluir para efectos de claridad en el artículo: " tales como.... ".
PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL Art. 81.	Equiparación o igualdad de salarios vs asignación presupuestaria			
FORMA, LUGAR Y FECHA DE PAGO Art. 82	Es conveniente revisar el término "se tendrá por no hecho".	Para determinar la fecha de pago, la Autoridad Rectora debe coordinar con el Ministerio de		Se sugiere cambiar por "No se tendrá por válido el pago realizado....".

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Establecer periodos de pago.	Hacienda por el flujo de caja. (SSTA)		
RETENCIÓN DE SALARIOS Y EMBARGO Art. 83		Establecer la diferencia entre "salario" y "salario ordinario". (UCA)		
DESCUENTOS SALARIALES AUTORIZADOS Art. 84	<p>Especificar qué se entiende por prestaciones personales</p> <p>Salvo por orden judicial en relación al descuento, es un tema complicado.</p>	<p>20% es un porcentaje muy bajo para adquirir una vivienda. (SSTA)</p> <p>En el mismo sentido opinan el MJSP y el de Salud, que señala que dependiendo de la capacidad patrimonial del servidor pueda hacerse un descuento hasta de 35% en caso de préstamos hipotecarios.</p> <p>Si ya terminó de pagar debería aplicar la revocación. (MRREE y UCA)</p>		<p>Valorar límite del 20%, efectivamente podría volver nugatorio descuentos autorizados para créditos hipotecarios que requieren hacerse bajo esta modalidad. Se recomienda incrementar techo.</p>
SOBRESUELD Art. 85	<p>Clarificar "autorización válida".</p> <p>Menciona sobre sueldos pero muy generalizados, no establece normativa, donde va a quedar plasmado. En cuanto a viáticos, queda a discreción de Autoridad Rectora, en sector público existe</p>			<p>Remuneración de carácter excepcional, pueden desarrollarse parámetros reglamentariamente.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	diferencia, debe haber un estándar en cuanto a viáticos. Sueldo de antigüedad, ¿el Estado estaría en capacidad de hacerlo?.			
VIÁTICOS Art. 86	Deben de revisarse los externos y deben de hacerse públicos incluso de los sindicatos y si le sobró plata debe devolverla.	Está relacionado con el Art. 281. Decir cómo se mejorarán o incrementarán. (STDIGESTYC)		
PLANILLAS O RECIBOS DE PAGO Art. 87	De las planillas: como estamos en gobierno electrónico, ya no firmamos planillas, ya hay sistema mejorado. El comprobante de pago debe adaptarse a medios electrónicos, firmado se puede perder.	Es obsoleto lo propuesto en este artículo. El Ministerio de Defensa señala que ya no se firman planillas, lo mismo apunta el VMVDU.		Agregar "en formato físico o electrónico".
PRESCRIPCIÓN DEL SALARIO Y OTRAS REMUNERACIONES Art. 88		Aclarar con precisión qué se entiende por remuneraciones. (UCA y MRREE)		
CAPÍTULO V DEL AGUINALDO				
AGUINALDO Art. 89	Si es un derecho, no puede ser aprobado por nadie. El monto del aguinaldo no lo debe definir la Autoridad			Análisis competencias autoridad rectora. Ventajas y desventajas.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Rectora.</p> <p>Podría haber contradicción con los decretos de Ministerio de Hacienda en cuanto a retención de Renta. Ejemplo: Renta a aguinaldo superior a 2 salarios mínimos.</p>			
<p>DEL CÓMPUTO DEL TIEMPO</p> <p>Art. 90</p>	<p>¿Qué sucede si el servidor ha laborado todo el año y en diciembre pide permiso sin goce de salario. ¿Qué pasa? ¿Perdería el aguinaldo?</p>	<p>¿Y los permisos sindicales? (SITRAMHA).</p> <p>Revisar la incongruencia con el Art. 103. 1.VIII (UCA).</p>		
<p>AGUINALDO PROPORCIONAL</p> <p>Art. 91</p>	<p>Aguinaldos. Habla de proporción, se solicita que sea un 100%.</p>			
<p>DEL MONTO DEL AGUINALDO</p> <p>Art. 92</p>				
<p>DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INTERINOS</p> <p>Art. 93</p>				
<p>DETERMINACIÓN Y FECHA DE PAGO DEL AGUINALDO</p> <p>Art. 94</p>	<p>Determinación y fecha de pago. Que no sea aprobado por la Autoridad Rectora.</p> <p>¿No entra en contradicción las atribuciones contenidas a la Autoridad Rectora y los contemplados en la Ley de</p>	<p>Inciso 2: Mejorar la redacción (UCA)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Salarios?			
CONTINUIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN Art. 95				
LEGALIZACIÓN DE DOCUMENTOS Art. 96	Excesiva burocracia. La legalización anticipada de documentos para pago de aguinaldos por la Corte de Cuentas es contraproducente. El control de la Corte de Cuentas siempre es posterior y así debe seguir siendo. ¿"Documentos fiscales" a que se refiere?.			
AUTORIZACIÓN DE TRANSFERENCIAS Art. 97	Esto debe de ser materia de otra ley.			
INSTRUCCIONES ADICIONALES Art. 98	No corresponde esto a la Corte de Cuentas.	Se contradice con la función constitucional de la Corte de Cuentas. Se debería eliminar lo relacionado con la Corte de Cuentas en los artículos 98, 103-VIII, 179. (SSTA)		
CAPÍTULO VI DE LA JORNADA DE				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
TRABAJO Y DE LA SEMANA LABORAL				
JORNADA LABORAL Art. 99				
JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA Art. 100.				
HORAS Y DÍAS COMPENSATORIOS Art. 101.	<p>Horas extras: el plazo de 5 días es demasiado corto.</p> <p>El plazo para gozar de los días compensatorios es muy corto. A veces por razones de servicio o carga laboral es difícil tomarlas. Podrían autorizarlos jefe inmediato y únicamente comunicar a RRHH puesto que el jefe conoce mejor la carga laboral de su área.</p> <p>Ubicar dentro de jornada extraordinaria, a partir de cuales horas cuentan las extras, hay institución que se estipula después de las 6 pm.</p>			
HORARIOS DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 102.	En relación a permisos y licencias hay algunas afectaciones con la actual redacción.			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>LICENCIAS EXCEDENCIAS</p> <p>Art. 103.</p>	<p>¿Cómo vamos a saber si una persona es dependiente económicamente del empleado? para efectos de esos permisos</p> <p>ii) Armonizar con la Ley del Seguro en el caso de licencia por maternidad.</p> <p>Redactar mejor quitar "enfermedad gravísima" por "enfermedad que a criterio del médico amerite la presencia del servidor público"</p> <p>iii) Licencia sindical, se sugiere se quite "una", puede ser más.</p> <p>No hay problema en la licencia sindical, no hay término que diga "una".</p> <p>iv) Determinar si los diputados suplente tienes ese derecho.</p> <p>viii) Eliminar "sin necesidad de certificado médico ni de licencia laboral". Si no toma toda su licencia completa por enfermedad genera problema.</p> <p>Servidor público puede faltar hasta 5 días sin aval médico, más si es avalado por el ISSS. No todos lugares de trabajo están regidos por ISSS, por</p>	<p>Eliminar "excedencias" del nombre del Artículo. Ya están contempladas.</p> <p>Revisar a la luz del Art.10 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.</p> <p>Establecer límite de tiempo a las licencias sindicales.</p> <p>Revisar la redacción de licencias por enfermedad para evitar confusión con el Art.105.</p> <p>Revisar redacción sobre becas en el exterior, para abarcar a los otros órganos constitucionales.</p> <p>(UCA y MRREE)</p> <p>Ver los Art. 47, 52, 144, convenios sobre libertad sindical (SITRAMHA)</p>		<p>Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos queda derogada por artículo 292.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>ejemplo, Instituto de Atención Magistral. ¿Y los hospitales o clínicas públicas?.</p> <p>En relación a los 5 días, deberían ser de 6 días (relacionando la licencia con aval del ISSS)</p> <p>x) Sobre docencia y estudio en horas laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe prohibirse la docencia en horas laborales ya que esto genera lucro privado. • -Querer limitar a una persona que estudia, viola su derecho de hacer lo que es su vocación, hay formación en la carrera administrativa en que es obligación participar. • Se justifica licencia por estudios cuando se trata de algo vinculado a la función que desempeña la persona. 			
<p>REGULACIÓN ESPECIAL DE LA LICENCIA SINDICAL</p> <p>Art. 104</p>	<p>Establecer un margen para la actividad sindical, evitar acciones de hecho.</p>	<p>Establecer límite de tiempo a las licencias sindicales. (UCA y MRREE).</p>		<p>Las observaciones giran en torno a establecer plazo, pero finalidad del artículo es que sea de común acuerdo en cada Institución, pueden concurrir situaciones particulares. <i>Se sugiere como</i></p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				<i>opción establecer mínimos y máximos, o conforme a parámetros pre establecidos.</i>
REGULACIÓN ESPECIAL DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD Art. 105		Revisar si esta regulación contradice lo contenido en el Art. 103 (MJSP)		
LICENCIAS SIN GOCE DE SALARIO Art. 106	Hay que poner límite.	Poner un plazo máximo de hasta tres meses (MJSP).		
PERMISOS PERSONALES Art. 107	Suprimir el término "oral". Se involucra la Corte de Cuentas innecesariamente.	Toda solicitud debe ser por escrito (UCA y MRREE).		Se coincide en que toda solicitud debe ser por escrito
PERMISOS POR EMERGENCIAS O ACTIVIDADES ESCOLARES Art. 108.				
FORMA DE TRAMITAR LAS LICENCIAS Y PERMISOS Art. 109.	Permisos de emergencia y actividad escolar. Se estipulan 140-160 horas por enfermedad familiar, pero aun estando grave un/a familiar, algunas instituciones no ceden permisos, se limita a un tiempo menos de lo que se tiene derecho.			
NOMBRAMIENTO DE PERSONAL INTERINO				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
EN CASOS DE LICENCIAS Art. 110.				
REPORTE DE INASISTENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS Art. 111.	Es innecesario lo de la Corte de Cuentas	Es contraproducente involucrar a la Corte de Cuentas. (SISF)		Todos los temas relacionados con la Corte de Cuentas podrían conversarse previamente con dicha Institución, a fin de aclarar límites de competencia y colaboración.
CAPÍTULO VII DE LOS DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y ASUETO				
DÍAS DE DESCANSO Art. 112	Solo hay preferencia expresa para la institución y no se da participación a los trabajadores.	Es innecesaria la notificación previa a la Autoridad Rectora. (MJSP)		
ASUETOS Y VACACIONES Art. 113	Establecer excepción para instituciones que gozan de autonomía administrativa.	Este Artículo debería contener un inciso que establezca que aquellas instituciones que tienen conquistados más días de vacaciones deben respetarse. (STCNR)		
REMUNERACIÓN DE ASUETOS Y VACACIONES Art. 114.		Mejorar la redacción del Artículo. Se sugiere hacer el cómputo de vacaciones en días hábiles. (UCA y MRREE) Dejar establecido que los servicios de salud no		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		serán interrumpidos por las vacaciones y que el personal rotatorio gozará de 15 días de vacaciones anuales, además que cuando la Asamblea Legislativa decreta "un puente vacacional" los trabajadores administrativos del sector salud gozarán del mismo. Actualmente están injustamente excluidos. (MISAL)		
NOMBRAMIENTO DE PERSONAL INTERINO EN CASOS DE VACACIONES Art. 115.	2) Cambiar el término "como sería en el caso", no es lenguaje jurídico.	Numeral 1: <ul style="list-style-type: none"> Relacionar esta disposición con aquellas que regulan el puesto "que requiera rendición de fianza" (UCA). Fusionar los artículos relacionados con el personal interino y dejar los detalles del mismo al reglamento (MISAL).		
CAPÍTULO VIII				
DE LA CAPACITACIÓN				
OBJETO DE LOS				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Art. 116				
DERECHO A LA CAPACITACIÓN Art. 117			<p>La frase "enseñar lo aprendido a sus compañeros de trabajo" puede interpretarse como que no todos los funcionarios tienen derecho de recibir capacitación, ya que el que fue a la capacitación está obligado a replicarla.</p> <p>¿Existirá algún sistema de créditos u horas mínimas que cada funcionario debe tener en el año para el desempeño de los puestos y/o para el ejercicio de funciones de mayor jerarquía?.</p>	
PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Art. 118		Incluir la capacitación sindical. (SITRAMHA)		
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Art. 119		Mejorar la redacción del Artículo. (UCA)		
ADMINISTRACIÓN DEL CLIMA				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
ORGANIZACIONAL Art. 120				
CAPÍTULO IX DE LA MOVILIDAD DEL PERSONAL			¿Cómo se tratarán los casos de descenso de puestos que se dan a menudo cuando un jefe es movido a otro puesto de menor categoría sin disminución de sueldo?, ¿o ya no se darán estos casos?.	
TRASLADO Art. 121		Establecer las reglas para el aumento de salario en el caso señalado. (MJSP)		La jurisprudencia ha establecido que "La justificación constitucionalmente aceptada de tales se vincula necesariamente con las necesidades del órgano estatal o ente público donde se presta el servicio público. Como una manifestación del derecho a la estabilidad, son inaceptables los traslados arbitrarios, discriminatorios o por motivaciones políticas. Pues, si bien la estabilidad en el cargo no es un derecho al empleo público, es claro que tal derecho tiende a impedir el traslado arbitrario de estas personas respecto de las plazas que ocupan, exigiendo una justificación razonable de tal traslado". (Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 20 de junio de 1999, en el proceso de Referencia 4-88)

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
REGLAS GENERALES DEL TRASLADO Y PREFERENCIA DEL SISTEMA DE ASCENSOS E INGRESO Art. 122	<p>Existe mucha discrecionalidad en cuanto a traslados. La propuesta es que se exprese: "cuando el traslado sea diferente que la sede, debe considerarse consentimiento del empleado para llevarlo a cabo."</p>	<p>Debe adicionarse la coordinación con el Ministerio de Hacienda para formalizar dicho traslado. (SSTA)</p> <p>Mejorar la redacción del último párrafo. (UCA)</p>		<p>Observación sobre retomar redacción actual de Ley de Servicio Civil sobre consentimiento del empleado para traslados a otro departamento es válida, a fin de evitar que el traslado sea una sanción encubierta.</p>
DESCENSO DE CATEGORÍA Art. 123				
COMPENSACIÓN POR TRASLADO Art. 124		<p>Deberá crearse un rubro en el presupuesto para estas compensaciones (MISAL).</p> <p>Aclarar el significado de plan de reubicación. Unificar términos: "planes de reubicación" y "planes de distribución". (UCA y MRREE)</p>		<p>Compensación no exime de aceptación del servidor público.</p>
TRASLADO EXTERNO Art. 125		<p>Eliminar este artículo pues es contrario al espíritu de la Ley. (MJSP)</p>		<p>Esta es una sanción. Se sugiere no agregar: "conforme lo dispuesto en el artículo 245 literal....." Que tipifica la sanción</p>
DEL TRASLADO POR NECESIDAD DE		<p>No limitar el traslado a</p>		<p>Valorar si la causal "necesidad de servicios" puede constituir en algunos casos justificación válida de</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
SERVICIOS Art. 126		<p>seis meses cuando sea en la misma institución, solo cuando sea inter-institucional y la reserva de la plaza debiera ser aplicable en este segundo supuesto. (MJSP)</p> <p>Revisar el término "adscribir plazas". (UCA y MRREE)</p> <p>El interinato pierde su naturaleza con el traslado. (UCA)</p>		reorganización administrativa para un traslado permanente.
TRASLADO VOLUNTARIO Art. 127				
PERMUTA Art. 128		Dejar claros los mecanismos de la permuta (MISAL).		
RECURSO DE REVISIÓN Art. 129.				
CAPÍTULO X DE LA PÉRDIDA DE CONDICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>CAUSAS DE PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO</p> <p>Art. 130</p>	<p>Problemas en los artículos 122, 130-132. La redacción actual presenta contradicción, al final el afectado puede ser el empleado.</p>	<p>Sustituir empleo por "cargo" o "puesto". (MITUR)</p> <p>No se contempla perder la condición por haber sido encontrado culpable de cometer delitos propios de los funcionarios públicos – fraude, peculado, destrucción de documentos-. (SSTA)</p> <p>Definir "destitución".</p> <p>El inciso 3 puede generar inestabilidad e inseguridad jurídica en los contratados, tal y como está redactado.</p> <p>Usar solamente el término "supresión de plaza".</p> <p>En cuanto a la nulidad acordada por el Tribunal Disciplinario propuesta en el numeral 4, ver sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo 07-XI-2011 No Ref 155-2007. (UCA y MRREE)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Se sugiere señalar "destitución por causas legalmente establecidas, previo procedimiento". 2. Cometer delitos propios de los funcionarios públicos sería casual de destitución. 3. Se sugiere valorar volver al término tradicional "supresión de plaza" a que aludía Ley de Servicio Civil y sobre el que ya existe jurisprudencia.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>EFFECTOS DE LA PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO</p> <p>Art. 131</p>	<p>Aclarar si jefaturas pueden entrar en asociación (Revisar Art. 53 y 54).</p> <p>¿Qué pasa si una persona quiere formar parte de dos sindicatos? (Se prohíbe en Código de Trabajo Art. 204).</p> <p>Es muy grave: cuando hay efectos por la pérdida de servidor público se indica que no va a haber indemnización. Debe especificar solo en el caso del art. 10, literal "a" se aplicará tal medida extrema.</p>	<p>Es excesiva la inhabilitación cuando es consecuencia de un procedimiento disciplinario. (VMUDU)</p> <p>Señalar que la inhabilitación procede por la comisión de faltas muy graves. (MITUR)</p> <p>Considerar la indemnización por renuncia como lo establece el Art. 39, inciso 5, numeral 12 de la Constitución. (UCA)</p> <p>No queda claro cual es el procedimiento previo. (MRREE)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. La inhabilitación a consecuencia de un procedimiento sancionatorio debe estar tipificada en los artículos 249 en adelante, por principio de legalidad, seguridad jurídica y tipicidad. Además En aplicación del principio de proporcionalidad, el tiempo puede variar conforme a la gravedad de la falta. 2. En caso de indemnización por renuncia, valorar equipar a regulación laboral conforme artículo 38 de la Constitución (sabemos que esta Ley es un régimen especial, pero valorar equiparación de garantías): 12º- La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. <p><i>La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.</i></p>
<p>RECURSO</p> <p>Art. 132</p>	<p>Relación con el Art. 5. Por un lado dice que no habrá indemnización, en otro se dice no reincorporación, (literal b)</p>	<p>No limitar la indemnización a 12 meses, sino a un mes por cada año de servicio</p>		<p>En este caso la indemnización es consecuencia de la revocación de la decisión. Sí debe incluir salarios dejados</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	pero con derecho a indemnización. En el resto de casos hay que seguir proceso correspondiente.	prestado. (MJSP) Incluir "daño moral" en la revocatoria de la decisión. Inciso 3 literal c: incluir los salarios dejados de percibir. (UCA y MRREE)		de percibir.
INDEMNIZACIÓN POR SUPRESIÓN DE PLAZAS O DISOLUCIÓN DE LA INSTITUCIÓN Art. 133	La ley no contempla el retiro voluntario, en algunas instituciones (en su reglamento interno) hay un fondo para indemnizar en caso de este tipo de retiro.			Homologar términos, acá si se usa "supresión de plaza".
TÍTULO VI DEL DERECHO COLECTIVO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	No aparece la prohibición a la PNC de sindicalizarse. En las obligaciones de sindicatos no se ve ninguna que regule la función central a la función pública, como no obstruir servicio a la ciudadanía. Establecer con claridad deberes de los sindicatos para con la administración pública. En todo el título no habla en el articulado sobre el fuero individual y el fuero colectivo.			
CAPÍTULO I DERECHO DE				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
ASOCIACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS				
<p>RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>Art. 134</p>	<p>Deben señalarse aquellos cargos que por la responsabilidad o la información que manejan no deban de sindicalizarse.</p> <p>Un cargo de confianza puede pertenecer al sindicato ¿y si es electo como directivo, al cesar en el cargo, qué pasa con su fuero sindical?</p> <p>Es inconstitucional negar el derecho a sindicalizarse a los que no pertenezcan a las carreras profesionales.</p> <p>Dejar las excepciones establecidas en la Constitución solamente.</p> <p>Inc. 2º: Aclarar quienes integran carreras profesionales. No queda muy claro. Referido a Arts. 10 y 16, carreras permanentes o también las carreras temporales.</p> <p>No se ve que sea necesario excluir al personal temporal del derecho de asociarse.</p> <p>Evitar la estigmatización de los</p>	<p>Limita el derecho a sindicalizarse, por restringirlo a quienes pertenezcan a las carreras. (SNTCR)</p> <p>Contradice al Art. 47 último inciso de la Constitución de la República. (UCA y MRREE)</p>		<p>El inciso segundo dice que "No dispondrán de este derecho aquellos servidores públicos que no pertenezcan a las carreras profesionales". En vista que el Artículo 10 establece la clasificación entre: personal de confianza, personal de las carreras profesionales de carácter permanente, personal temporal e interino, PARECE SE ESTARÍA DEJANDO POR FUERA AL PERSONAL DE CONFIANZA, AL TEMPORAL Y AL INTERINO.</p> <p>Respecto a los empleados de confianza su derecho sí está limitado por la Constitución, pero no parece existir razón constitucionalmente sostenible para limitar el derecho a las personas con contratación temporal o interino, pues la única limitación que existe ahí es el espacio temporal que dure la contratación, pero no el resto de derechos.</p> <p>También es importante considerar la SENTENCIA 63-2007/69-2007 Inconstitucionalidad, de las diez horas y cincuenta minutos del dieciséis de octubre de dos mil siete, sobre el tratado de la OIT, de la cual se deriva una limitación para los empleados públicos que ejercieran funciones públicas necesarias</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>sindicatos y por ende a los sindicalistas.</p> <p>Agregar: "Velar por los intereses económicos y sociales".</p> <p>Especificar quienes no pueden estar organizados en el sindicato.</p> <p>¿"La Ley" a que Ley se refiere? Debe decir "a esta ley".</p> <p>Debe decir "carrera administrativa" no "carreras profesionales"</p>			para el buen desarrollo del estado (por ejemplo personal médico).
<p>PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Art. 135</p>	<p>Solamente protege el derecho de asociación y la libertad sindical va más allá: a afiliarse; a no afiliarse; a desafiliarse.</p> <p>Reconocimiento del derecho asociación tiene una limitante: el inciso 2º limita derecho de asociarse o sindicalizarse libremente al exigir requisito a pertenecer a carreras profesionales. "No dispondrán...los que no pertenecen a carreras profesionales." Debe mejorarse este contenido.</p>			Nuevamente análisis de limitar a carreras profesionales, VER COMENTARIOS EN APARTADO ANTERIOR.
<p>VIGILANCIA DE LOS DERECHOS DE</p>	<p>Sustituir velar por garantizar y fomentar el derecho de</p>			Semántico

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
ASOCIACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 136	asociación e incorporarlo en las atribuciones establecidas en el Art. 27.			
CAPÍTULO II DE LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	(Capítulos II, III, IV) Art. 137-143 ¿Cómo se va a crear los sindicatos? Anteriormente lo ha hecho el Ministerio de Trabajo y pasa a Autoridad Rectora ¿Pasará a la A.R. todo lo que se hace en la legalización de sindicatos? ¿Deben los estatutos de los sindicatos pasar por un filtro de la A.R.?			La legalización de sindicatos en manos de autoridad rectora es importante novedad. Una nueva ley establece UN CAMBIO DE COMPETENCIA O POTESTADES ADMINISTRATIVAS, que es legalmente posible.
CREACIÓN DE SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SECCIONALES Art. 137	En el 95% de los municipios no hay sindicatos porque el número de empleados es menor de 35, hay que revisar eso. El número mínimo necesario para constituir sindicatos es contradictorio con normas de la OIT. Poner o usar términos porcentuales y no números absolutos.			
CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS	¿A qué se refiere con el término "servicio público que presten y los vincule"? Se establece potestativa del			"servicio público que presten y los vincule" puede especificarse como naturaleza de sus funciones.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 196	acta de fundación y no imperativo. Se recomienda: "con tiempo prudencial" Especificar.			
COMUNICACIÓN DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS Art. 139	También debería comunicarse al Titular de la Institución			
CAPÍTULO III DE LOS ESTATUTOS SINDICALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS				
APROBACIÓN DE ESTATUTOS SINDICALES Art. 140	No se ve conveniente que el estatuto del sindicato establezca las condiciones para ser miembro. Eso debiera hacerlo la ley. Literal k, Suprimir "cualquier otro aspecto...". Puede ser "y cualquier otro aspecto de acuerdo a los fines del sindicato." Inc. 2, agregar y "a esta Ley." e) Asambleas extraordinarias: sugiere que sea con el 25% de los miembros. Es difícil conseguir este 25%.	Establecer mecanismos para que los sindicatos puedan ser auditados. (SSTA)		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Elección de miembros de JD. Valdría la pena ampliar este periodo de 1-2 años los estatutos de cada institución lo deben establecer. El Colegio Médico modificó sus estatutos y lo pasó a dos años; se está considerando que tres años en las alcaldías es muy corto, se está considerando alargar. Sería de tomar en cuenta estos cambios con relación al tiempo.			
PROPUESTA DE ESTATUTOS SINDICALES Art. 141	Suprimir estatutos sindicales, es innecesario que la ley establezca, porque los estatutos deben establecer lo que la ley requiere. Consulta con "sindicatos y federaciones sindicales."			
CAPÍTULO IV DE LA INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS				
SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 142				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.</p> <p>Art. 143</p>	<p>Establecer plazos para examen de los documentos para la inscripción de sindicatos.</p> <p>La A.R. llevará a cabo examen y confiere personería jurídica del sindicato. Revisamos derogatorios de la ley y no vemos que deroga a lo referente al Ministerio de Trabajo. Además, la mayoría tienen sindicatos conformados al interior. Así que se supone que esta ley va a regir los nuevos sindicatos.</p> <p>¿Que certifique que tengan la condición de asalariados para que puedan ser fundadores? Aclarar.</p>			
<p>PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN</p> <p>Art. 144</p>	<p>Aclarar "constancia de silencio administrativo".</p> <p>Queda excluido el Ministerio del Trabajo ¿es la A.R. quien regulará a los sindicatos?</p> <p>El servidor puede renunciar, no es necesario que el sindicato acepte la renuncia. ¿Qué procede si no se hace esta constancia de renuncia?</p>			
<p>CAPÍTULO V</p> <p>GOBIERNO DE LOS</p>				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS				
INDEPENDENCIA DE LOS SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS Y ÓRGANO DE DIRECCIÓN Art. 145	Ya no les van a proporcionar recursos? (carro, teléfono, secretaria)	Establecer mecanismos de control y auditorías para el cumplimiento de esta norma. (SITRAMHA)		
CLASES DE ASAMBLEAS Y SUS ATRIBUCIONES Art. 146	<p>Asambleas seccionales tienen atribuciones, ¿habrá representación patronal dentro del sindicato?.</p> <p>Establecer expresamente si ambas asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias. ¿La general puede ser ambas o solo el seccional?</p> <p>¿Quién autoriza? ¿Cómo? ¿Los/as representantes patronales designados? Debe ser función única de las asambleas seccionales.</p> <p>¿Quién regula la admisión de nuevos miembros? (también Art 145 Regulación del derecho de afiliación)</p> <p>En atribuciones de Asamblea General, la responsabilidad de aprobar contratos colectivos no se menciona.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	También corresponde aprobarlos respecto a las federaciones y confederaciones.			
QUÓRUM Y FORMA DE VOTACIÓN Art. 147	Sobre la asamblea general seccional no hay regulaciones.	Especificar que para alcanzar acuerdos se necesita de la mayoría absoluta. (UCA)		
PARTICIPACIÓN DE LAS SECCIONALES Art. 148				
CAPÍTULO VI JUNTAS DIRECTIVAS				
CLASES DE JUNTAS DIRECTIVAS Art. 149	"Municipios" está de más. Cuando hablan de que JD pueden ser elegidas con no menor de 3 y no mayor de 11, y seccionales 3-7. ¿No parece muy poco que se integre la JD con tres miembros? .			
REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE JUNTA DIRECTIVA Art. 150				
OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS	Obligación de coleccionar cuotas: es raro, normalmente se descuentan de la planilla.			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 151	<p>Agregar a No. 4º "General" no solo decir asamblea.</p> <p>Definir "autoridad pública".</p> <p>Se sugiere agregar "convenios de la OIT".</p>			
<p>CAPÍTULO VII</p> <p>DERECHOS DE LOS AFILIADOS A UN SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS</p>				
<p>PROTECCIÓN Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO</p> <p>Art. 152</p>	<p>La Constitución habla de justa causa (art.47 inciso vi).</p> <p>Establecer el tiempo que se dará para actividades sindicales y regularlo.</p> <p>Sería conveniente establecer además, qué derechos y deberes los limita para la conformación de un sindicato.</p> <p>Incluir fuero sindical, para un año después de finalizada la gestión.</p> <p>Fuero sindical. Se estima existe violación a este tipo de fuero, lo miembros de JD tienen un año más para ser protegidos ante aquellos patrones que quieren tomar represalias. 259 del C. de T.</p>	<p>Viola el fuero sindical establecido en los artos. 248 y 249 del Código de Trabajo. (STCNR)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>regula claramente: un año a terminar periodo de haber sido electo.</p> <p>Inc. 1) "Esta ley", de nuevo.</p> <p>Inc. 2) Modificar o quitar donde dice "sin que perjudique el funcionamiento eficaz de la institución" Se está pidiendo protección a los sindicatos, luego en evaluaciones tenemos malos rendimientos.</p> <p>"...siempre cuando los miembros actúan conforme a la Constitución, los convenios internacionales y la ley..." ¿Cuál ley? Estamos viendo una situación en que la creación de leyes se está haciendo muy fácil, pero el tema es la aplicación.</p>			
<p>RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL</p> <p>Art. 153</p>				
<p>RENUNCIA A LA CALIDAD DE AFILIADO AL SINDICATO</p> <p>Art. 154.</p>				
<p>CONOCIMIENTO DE LA</p>	Aclarar el término	¿A cuál administración?		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
RENUNCIA Art. 155	<p>"administración".</p> <p>Este tema es abordado también por el Art 140; en toda organización se tiene que elegir representante legal, pero no parece asignación de representante legal. Para determinar con quién se va a mantener la comunicación.</p> <p>La retención de la cuota sindical tiene que ser obligatoria, que se de este beneficio al sindicato. Debe decir "retención" no "descuento."</p>	<p>Queda difuso, hay que precisar. (UCA)</p>		
DE LA EXPULSIÓN DE UN MIEMBRO DE SINDICATO Art. 156	<p>Inc. 1) ¿El juez tendría competencia de ver la aplicación?.</p> <p>La redacción no es buena. ¿La responsabilidad penal, si históricamente hemos entendido responsabilidad penal una y administrativa otra, porque las mezclamos?</p> <p>Consideraciones sobre intromisión: hay elementos propios a un reglamento o al mismo estatuto de un sindicato que están plasmados en esta Ley; por ejemplo: la expulsión de un miembro de</p>	<p>Dar la posibilidad de que el expulsado comunique por su parte a la Autoridad Rectora. (UCA)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>sindicato.</p>			
<p>CAPÍTULO VIII DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p>				
<p>ATRIBUCIONES DE LOS SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS Art. 157.</p>	<p>Literal a) Agregar que deben reunir condiciones para suscribir el contrato, no cualquiera persona, el número de miembros 50% no debe quedar muy amplio.</p> <p>Literal b) "informesa" y es "informes a "</p> <p>c) Representar a sus miembros; aquí no menciona contenido del contrato colectivo de trabajo, se limita al reglamento, Constitución y a las leyes pero no al Contrato Colectivo de trabajo. Se induce al sindicato en cómo debe hacer su trabajo.</p>			
<p>PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS Art. 158</p>	<p>Cambiar palabra "estorbar" por "obstaculizar."</p> <p>El artículo establece algunas de las faltas y prohibiciones a los sindicatos, e) usar violencia. En el g) actos del delito y en Art. 160 se</p>	<p>Cambiar el término "estorbar" por "obstaculizar". (UCA y MRREE)</p> <p>Agregar independencia de iglesias y de grupos</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>establece que se puede sancionar. Los artículos expresan de prohibiciones a los sindicatos cuando el sindicato como tal, como persona jurídica no puede cometer estas faltas. Relevante porque los supuestos contenidos en art. son causales para disolución.</p> <p>Habla de independencia de los partidos. ¿Cómo se va a comprobar jurídicamente? .</p> <p>La prohibición de proselitismo se reduce solo a concepto político partidario o refiere a otros tipos también. Se tendría que aclarar si se quiere usar esta figura.</p> <p>Aparece un marco de referencia únicamente de partidos políticos, pensamos que sería conveniente considerar que independencia sindical se limita a intereses comunes.</p> <p>¿Qué se entiende por repartir beneficios económicos y distribución de patrimonio? ¿Si regalamos licor y lo hacemos con fondos del sindicato? ¿Qué cómo se</p>	<p>religiosos. (UCA)</p> <p>Literal I inciso 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir los delitos contra el honor y la integridad moral de las personas. (UCA) 		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	entiende?.			
SANCIONES INFRACCIONES Art. 159	POR En las infracciones no determina gravedad. Debería existir un catálogo de infracciones. Para que quede claro debe haber motivos para la suspensión. Inc. 1.- Dice suspensión a 1-6 meses (suspensión). ¿Por qué inmovilizados los fondos del sindicato? Si un miembro de una junta debe ser sancionado no puede congelar los fondos del sindicato. Es complicado. Se pone en riesgo la funcionalidad del sindicato.			
DISOLUCIÓN SINDICATO Art. 160	DEL DE SERVIDORES PÚBLICOS b) Es correcto que sea menos de 35, pero es preferible usar % de empleados de la institución, de la misma manera para los procesos formativos debe ser en términos porcentuales. Disolución del sindicato: ¿dónde están motivos de suspensión?			
IMPOSICIÓN SANCIONES	DE ¿Por qué se remite al juez de lo laboral y no a tribunal sancionador? (recurso de			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 161	<p>conciliación)</p> <p>Cierra la posibilidad de recursos de tipo administrativo (el funcionario o al empleado que se vea afectado por acto administrativo debe poder hacer uso de la sala de la contencioso). Hace falta aclarar que no se puede quitar este derecho.</p>			
CAPÍTULO IX				
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO				
OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO				
Art. 162				
OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR CONTRATO COLECTIVO	<p>Participación del 51% de los afiliados para negociar un contrato colectivo. ¿Si el Estado sabe que son derechos de los trabajadores, porque tenemos que llegar a eso? Ponderar la participación de comisiones bipartitas y tripartitas. ¿De lo contrario qué se va a negociar? .</p>			<p>La limitación del 51% ya se establecía en Ley de Servicio Civil.</p> <p>Además al permitir que puedan coaligarse se amplían las posibilidades.</p>
Art. 163				
CONDICIONES DEL	Un año es tiempo suficiente	Inciso 2:		Parece inferirse que revisión es ante

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
CONTRATO COLECTIVO Art. 164	<p>para analizar los contratos colectivos. La Prórroga debe ser por periodo igual, tres años.</p> <p>Inc. 2) No queda claro a qué autoridad hay que pedirle revisión de Contrato Colectivo de trabajo. De las partes patronales y sindicato se debe pedir revisión un mes antes para la re negociación ¿pero quién, donde? ¿Será la misma A.R.?.</p> <p>Al final del artículo se observa contradicción. Revisar el laudo arbitral, porque en Art. 232 dice que se entiende como automático. Entrará en vigencia el día de su inscripción, pero el otro dice el primer día del año siguiente inmediato. No hay coherencia. ¿Cuál disposición se va a aplicar? Se precisa armonizar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> No dice a que Autoridad hay que pedir la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Y su parte final se contradice con lo relativo al Laudo Arbitral del Artículo 232 inciso último. (STNCR) 		<p>Autoridad Rectora, pero se sugiere aclarar.</p>
ASPECTOS GENERALES QUE COMPRENDERÁ EL CONTRATO COLECTIVO Art. 165	<p>Vemos que se trata de eliminar inequidad salarial, pero entendemos que los sindicatos se encargan de la negociación colectiva, comprenderá a los que rigen salarios, si es así significaría</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>que a largo plazo, 10, 15, 20 años podríamos estar en la misma situación en que estamos actualmente de inequidad salarial. ¿Se aplicará para el resto de las dependencias?</p> <p>Va en contra de lo que se dijo atrás, en el sentido que la entidad central establecerá catálogo de salarios.</p> <p>Contrato colectivo. Reglas de ingreso, movilidad, etc. pueden ser objeto de negociación porque reglas de ingreso son la esencia del trabajo. El contrato colectivo busca favorecer al trabajador y si hay un cierre inicial no hay posibilidad de negociar.</p> <p>Difícil entender, es un marco muy general.</p> <p>¿Qué pasa si una decisión de la administración pública está en contra de intereses de los trabajadores?</p>			
REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA Art. 166				
COMISIÓN	Se viola el derecho de			El artículo no menciona en forma alguna

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
NEGOCIADORA Art. 167	<p>defensa. En toda medida disciplinaria que se imponga, el trabajador debe tener el derecho a la defensa. Se debe de modificar este artículo.</p>			<p>que se limite el derecho de defensa.</p>
OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR DE BUENA FE Art. 168				
CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 169	<p>Hay varios empleados que han hecho diplomados y estudios en el extranjero, y han podido optar a plazas superiores.</p> <p>Información del Contrato Colectivo se tiene que garantizar, divulgar contenido para que empleado se sienta asegurado y garantizado en el puesto de trabajo.</p> <p>Literal "g" limita al derecho de negociar dentro de los contratos colectivos algunos intereses económicos.</p> <p>Para no afectar presupuesto anual de la nación, se podría poner en año de gestión y cualquier acuerdo podría llevar a cabo para el siguiente año.</p> <p>Literal "g" contenido contrato</p>	<p>Literal "g":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viola la negociación de los Contratos Colectivos en términos económicos. (STCNR) 		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	colectivo. Establecer mecanismos para negociación del contrato colectivo.			
FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 170	Sellado por quién?.	Indicar quién debe sellar el Contrato. (UCA y MRREE)		
PROHIBICIÓN DE CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Art. 171				
CALIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 172	¿A qué tribunal se refiere? Habla de poder emplear servidores públicos que no pertenecen al sindicato. ¿Qué significa? O cambiar término "emplear".			No queda claro si se está eliminando competencia que conforme al Art. 111 de la Ley de Servicio Civil corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre inscripción. Si es así, <i>se sugiere norma transitoria mientras pasa el registro.</i>
REGISTRO DEL ASIENTO Art. 173				
PRUEBA DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 174				
NO AFECTACIÓN DE OBLIGACIONES Art. 175	b) No está claro. c) y por las demás causas establecidas en el contrato. Muy abierto, falta claridad. Agregar que al no haber otra			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	resolución que se mantenga el contrato anterior.			
TERMINACIÓN DEL CONTRATO Art. 176				
DISOLUCIÓN DEL SINDICATO Y CONTRATO COLECTIVO Art. 177				
CANCELACIÓN DEL REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 178				
REQUISITOS DE VALIDEZ Art. 179		El Ministerio de Hacienda debe informar a priori sobre los fondos disponibles, para que la negociación se haga sobre una base firme. (UCA y MRREE)		
CAPÍTULO X DE LA LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS				
NOMBRAMIENTO DE COMISIÓN LIQUIDADORA Art. 180	La cancelación del sindicato. La independencia de los sindicatos se pierde, solo si el Estado subsanara a los sindicatos. ¿Dónde queda el			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Código de Trabajo, Ley de lo Mercantil? Debe haber una ley especial sobre los sindicatos.</p> <p>Debe haber mejores controles y fiscalización de los sindicatos.</p> <p>El Ministerio de Hacienda no debería de tener que ver en la liquidación de los sindicatos.</p>			
<p>PLAZO PARA LA LIQUIDACIÓN Art. 181</p>				
<p>SOBRE EL LEVANTAMIENTO DEL INVENTARIO Art. 182</p>				
<p>COMPETENCIA DE LA COMISIÓN LIQUIDADORA Art. 183</p>				
<p>ENAJENACIÓN DE INMUEBLES Art. 184</p>				
<p>ACTOS PROHIBIDOS PARA LA COMISIÓN LIQUIDADORA Art. 185</p>				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
DESTINO DEL REMANENTE Art. 186.		Se propone que el remanente de la liquidación de un sindicato pase a formar parte de un fondo para fortalecer el sindicalismo. (UCA)		
APROBACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN Art. 187				
RESPONSABILIDAD DE LOS LIQUIDADORES Art. 188				
EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA Art. 189				
CAPÍTULO XI FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES				
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Art. 190				
REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 191				
ACTA DE CONSTITUCIÓN Art. 192				
FACULTADES DE LAS FEDERACIONES Y CONFERACIONES Art. 193				
RETIRO DE LA FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN Art. 194				
SUPLETORIEDAD Art. 195				
TÍTULO VII DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	Revisar funciones de la Autoridad Rectora establecidos en el artículo 27.			
CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO				
NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Art. 196	Dos tipos de conflictos. Se dice 1.- jurídicos o derecho 2. Económicos o de intereses. Debe decir "y".			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS O DE DERECHO Art. 197	Conflictos jurídicos, agregar: "interpretación errónea".			El conflicto jurídico es precisamente la interpretación, no debe calificarse a priori de "errónea".
CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES Art. 198				
INTERVENCIÓN EN LOS CONFLICTOS				
CAPÍTULO II DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO	No establece en cuáles casos el Estado como tal no inscribe contratos.			
COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Art. 200	<p>Revisar el tema de los municipios, si demandan ante la Cámara o ante la Sala.</p> <p>Si una autónoma va directamente ante un juez hay ambigüedad, debe tener el mismo orden en materia jurídica y laboral.</p>	Se recomienda una jurisdicción única para los conflictos laborales. Podrían ser las Cámaras de lo Laboral. (UCA)		<p>Tal división de competencia es congruente con el criterio empleado en el Art. 39 del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles, que dispone que los procesos en los que sea demandado el Estado serán competentes para conocer en primera instancia, las Cámaras de Segunda Instancia de la Capital, y en el caso de los Municipios, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y entes descentralizados del Estado serán demandados ante los tribunales comunes.</p> <p>Para efectos de este artículo, al señalarse "El Estado", debe entenderse todas las</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
				Instituciones de la Administración Pública , excepto las autónomas y los Municipios, que si bien son parte de la Administración Pública, bajo este criterio de división de competencia son demandadas ante una instancia diferente.
EMPLAZAMIENTO Art. 201		Ni el artículo anterior ni éste establecen para qué casos se tomará en cuenta al Estado en los Contratos Colectivos de trabajo, pues el Estado como tal, no suscribe Contratos Colectivos de Trabajo. (STNCR)		
FALTA DE APERSONAMIENTO DEL DEMANDADO Art. 202	Falta de procedimiento del demandado, qué pasaría con la revisión de la sentencia que es lo novedoso?	Este artículo cambia el sentido del Art.287 del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles. (UCA)		No se aprecia contradicción con 287, pero para efectos de claridad puede agregarse que se le notificará la resolución que declare la rebeldía y la resolución que ponga fin al proceso.
CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA Art. 203	Celebraciones de audiencia, al final primer inciso, dice desde convocatoria judicial, poner "desde la citación judicial." Inc. 1, aclarar ¿Cuál es el objeto de esta audiencia preparatoria? Ultimo inc. ¿Puede ser cualquier miembro?.	Se recomienda que se suprima la audiencia preparatoria o, al menos, se reduzca su tiempo . Inc. 3: la realización de la audiencia probatoria con un solo miembro del Tribunal presente vulnera el principio de		Valorar tema de principio de inmediación.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
		inmediación. (UCA y MRREE)		
AUDIENCIA PROBATORIA Art. 204	Se observa lo mismo que en Art. 203 sobre la participación de "un solo miembro" y "cualquier miembro".	Inc. 3 la realización de la audiencia probatoria con un solo miembro del Tribunal presente vulnera el principio de intermediación. (UCA y MRREE)		
SENTENCIA Art. 205	Creemos que debe de ser de 60 días. Quitar desde "sin embargo...." para evitar justificaciones a entidad para no cumplir.			Si se mantiene la excepción de casos en que sea necesario realizar algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio, se sugiere agregar que ello deberá ser debidamente motivado.
INTERPRETACIÓN DE NORMAS Art. 206	Siempre es mejor que la Cámara (un tribunal colegiado) lo vea.			
NORMA SUPLETORIA Art. 207				
CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES	No se observa participación de las organizaciones colectivas. Que sean cumplidas las distintas etapas del arbitraje. La ley establece plazos para el proceso pero no después de sentencia. Que no quede a discreción del			Los procedimientos se encuentran regulados prácticamente en los mismos términos que la Ley del Servicio Civil, únicamente cambiando la competencia a la Autoridad Rectora, por lo cual la mayoría de observaciones pierden actualidad. Por ello, no se analizan los posteriores comentarios. No son además, propios de

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>patrón (el tiempo de cumplimiento).</p> <p>Lo único nuevo según este Anteproyecto es que tienen que ser abogados y que ya no se pueden apelar los fallos, ante los patrones u otras instituciones.</p>			derecho administrativo.
<p>ETAPAS EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS</p> <p>Art. 208</p>	<p>Este artículo define competencias para cámaras de lo laboral, y también para juzgados del laboral. Pero no establece competencias claras. La competencia de la autoridad rectora no se ha establecido de manera expresa.</p> <p>Menciona 3 etapas en los conflictos colectivos de trabajo, hace falta la huelga.</p> <p>Utilizar días hábiles.</p> <p>Si se va a crear un reglamento para la Autoridad Rectora es importante afinar la redacción porque al final se habla de la Ley y de las leyes a derogar.</p> <p>Derecho de Huelga, art. 269 Constitución prohíbe la huelga, pero no es así para las autónomas. También en caso de conflictos colectivo</p>	<p>Suprime el Derecho a la Huelga, estando regulado en los Artículos 480 y 527 del Código de Trabajo y en los Convenios internacionales de manera indirecta. (STCNR)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>tenemos este derecho.</p> <p>Inc. final habla de desarrollar reglamento especial, independiente de Autoridad Rectora. Entendemos que ésta no tiene nada que ver en conflicto entre trabajador y patrón.</p> <p>Ultimo inciso, las etapas también deberían someterse a discusión acerca de si el reglamento debe ser especial o si podría ser desarrollado dentro de la misma ley. Importante que si sea por reglamento aparte que se entre en vigencia en el mismo momento que la Ley.</p> <p>Agregar d) derecho a la huelga.</p>			
<p>DEL PLIEGO DE PETICIONES Y OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN</p> <p>Art. 209.</p>	<p>Debe incluirse a la Autoridad Rectora en la negociación directa.</p> <p>No específica a que Junta General se refiere.</p> <p>No dice si la institución puede presentar su propio pliego.</p> <p>Inc. II) -Incorporar la excepción de que si la negociación fue posterior a la</p>	<p>Tomar en cuenta la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado, que señala que no se pueden comprometer fondos futuros en el presupuesto. (MRREE)</p>		<p>Debe existir coordinación e incluso remisión a Ley AFI.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>presentación del presupuesto del siguiente año, esta tendrá efectos en el subsiguiente ejercicio fiscal.</p> <p>Que sea un arbitraje "en derecho." Más adelante especifica en el Art. 229.</p>			
<p>REQUISITOS DEL PLIEGO DE PETICIONES Art. 210.</p>	<p>d) El requisito sobre el informe financiero que se adjuntará al pliego de peticiones limita las negociaciones. El sindicato de DIGESTYC afirma estar trabajando con un abogado sobre propuesta de redacción.</p>	<p>Limita la negociación porque no permite salirse del molde o política económica del Gobierno, violando los principios de derecho laboral especialmente el principio protector y el principio que priva la realidad. (STDYGESTIC).</p>		
<p>PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES Art. 211.</p>	<p>Al momento que sea aprobado el contrato colectivo, pedir una cuantificación económica, que este documentada con información de la entidad ante quien se está negociado. Se incluye un requisito más para que el contrato pueda ser aprobado: presentación ante la Autoridad Rectora. En una negociación no se va a ir más allá de lo posible, por eso se llama consenso.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
CALENDARIO DE SESIONES DE NEGOCIACIÓN Art. 212				
FALTA DE ACUERDO EN CALENDARIO Art. 213		Que se determine el plazo a la Autoridad Rectora. (UCA)		Homogenizar y precisar plazos
PLAZO PARA CALENDARIO DE SESIONES Art. 214.	Plazos de negociación: ampliarlos para posibilitar desarrollo de políticas salariales y evitar conflictos que demandan mucho tiempo y dificulten funcionamiento de las instituciones.			
RESULTADO DEL TRATO DIRECTO Y SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 215.	<p>Los únicos que nos pueden fiscalizar es la Corte de Cuentas. ¿Y auditor de reconocido prestigio?...debe de ser un solo informe. Si quieren evitar conflicto se debe de legislar la forma de contratación de una sola vez. Cómo hacer para poder hacer contratación directa.</p> <p>Inc. 2) Innecesario el informe financiero contable emitido por sociedad auditoria previo a la firma del contrato colectivo debido a los costos para contratarla. Ministerio</p>	<p>Homogenizar la denominación de esta etapa, se habla de "negociación directa" y de "trato directo".</p> <p>Que sea la Corte de Cuentas la que emita el Informe Financiero Contable, ya que se trata de instituciones públicas. (UCA)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>de Hacienda lo puede hacer. Se haría más largo el proceso y no está claro si la firma de auditora puede entrar en contradicción con lo establecido por Hacienda.</p> <p>Aclarar inc. 2) Institución "pública contratante".</p> <p>Establece demasiadas restricciones para la suscripción del contrato colectivo (opinión favorable del AR, viabilidad por parte de una firma de auditoría, aprobación por asamblea sindical). Retomar art. 271, 272, 273, 284, 481 de Código de Trabajo y otros reglamentos.</p> <p>Agregar "el Ministerio acatará lo acordado con las partes negociadoras."</p>			
<p>NEGATIVA A NEGOCIAR Art. 216</p>	<p>Inc. último) Refiere a Art. 62 (regula recurso de revisión, en un procedimiento administrativo muy específico) están refiriendo a un asunto completamente diferente. Mejor regular el procedimiento específico y no referir al Art. 62.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Este artículo no establece sanciones ante la negativa de negociar. Tampoco estipula obligatoriedad de negociar.			
DURACIÓN DEL TRATO DIRECTO Art. 217	Habla de prórroga, no mayor que 20 días hábiles al menos que las partes acuerdan una prórroga, no habla de cuántas prórrogas se pueden acordar, puede generarse dilatación de los procesos por cualquiera de las partes.	Poner límite a esta parte, para que la promesa de negociación directa no se use para prolongar el conflicto. (UCA)		
REUNIONES DE CONCILIACIÓN Art. 218	No establece requisitos para ser conciliador. Cambiar el nombre a "etapa de conciliación."	Regular los requisitos de los conciliadores. (UCA)		
FUNCIONES DEL CONCILIADOR Art. 219		Se propone como requisito para ser conciliador: ser abogado de la república. (UCA y MRREE)		
AUSENCIA DE FORMALIDADES Art. 220				
RESULTADO DE LA CONCILIACIÓN Art. 221.	Suprimir todo menos "salvo que las partes decidan modificar lo acordado" Quitar "de común acuerdo" es redundante.			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
DURACIÓN DE LA CONCILIACIÓN Art. 222	<p>Dos reuniones conciliatorias en 30 días, valorar el motivos en caso de ausencia.</p> <p>Número 2) La etapa de conciliación puede concluir anticipadamente cuando una parte deja de acudir a... cambiar a: "dos reuniones consecutivas" (no solo una).</p>			
TERMINACIÓN DE LA CONCILIACIÓN Art. 223				
PROCEDENCIA DEL ARBITRAJE Art. 224				
NOMBRAMIENTO DE ARBITROS E INICIO DEL ARBITRAJE Art. 225	<p>La Autoridad REctora se hace juez y parte. Hay que reformularlo.</p> <p>Incluir un artículo de transitoriedad. ¿Cómo quedan los arbitrajes en proceso al momento de aprobarse la ley?.</p> <p>Plaza de arbitraje 3 meses, mejor decir: 90 días.</p> <p>Elección de tres árbitros: uno designado por el sindicato, otro designado por institución y un tercero por Tribunal.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
DE LOS ÁRBITROS Art. 226	<p>Armonizar con el Art. 229.</p> <p>Requisitos de los árbitros, si estamos en sintonía que va a ser arbitraje de derecho, que especifique que va a ser abogado.</p> <p>Dado que aquí habla de requisitos para los árbitros, incluir que deberían ser abogados.</p>	<p>Armonizar este artículo con los requisitos establecidos en el Art.229. (MRREE)</p>		
INHABILITACIONES PARTICULARES CAUSALES RECUSACIÓN Y DE Art. 227.	<p>Inc. 3) Tampoco conveniente que árbitros sean requisados ante misma Autoridad Rectora y que no se permite ningún recurso. Aquí se corta el plazo para árbitro final.</p> <p>Literal b) Cambiar palabra "ligada", para poner "toda persona con vinculo a cualquiera de las partes".</p>			
ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN Art. 228.				
ARBITRAJE EN DERECHO Art. 229	<p>Especificar que al árbitro en derecho debe de ser abogado de la República.</p> <p>Si el conflicto es económico ampliar más las calidades del árbitro.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Inciso 2) Cambiar a "coincidir" en vez de "mejor solución..."</p> <p>Corregir palabra "bogados".</p> <p>Inc. 1, los árbitros deben ser abogados-as.</p> <p>Tercera etapa: arbitraje, no necesariamente tienen que ser abogados. Actos arbitrales no son negociables. Se tiene que cumplir. De lo contrario hay amenaza de huelga.</p> <p>Expresar que debe ser abogado hace perder la naturaleza de negociación colectiva, según OIT tiene que ser tripartita.</p>			
<p>VOTACIÓN</p> <p>Art.230</p>	<p>Mejorar la redacción.</p> <p>Votación. Actualmente se admite por mayoría simple según Código de Trabajo pero de acuerdo a esta ley quedaría a voluntad de una sola persona si se da a favor o no el arbitraje. Preocupante, no puede quedar a discrecionalidad de una sola persona. Se perdería naturaleza de arbitraje.</p>			
<p>ACTUACIONES ARBITRALES</p>	<p>Eliminar aprobación del sindicato.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 231	Se establece que los acuerdos se sometan a aprobación por Ministerio Hacienda. Debe de eliminarse pues es una restricción al acuerdo.			
LAUDO ARBITRAL Art. 232	<p>Debe mantener los 30 días, no tres meses estipulado en la nueva Ley.</p> <p>Inc. 4, actualmente el proceso arbitral no permite un recurso. Este anteproyecto sí permite recurso pero ante misma Autoridad Rectora. No puede ser.</p> <p>Agregar: "de 90 días"</p> <p>Quién será el que controle que los tiempos se cumplan.</p> <p>Inc. 4) Contradicciones con Art. 264 inc. 3, dice que entraría en vigencia a partir de su inscripción, es de establecer que sería el año siguiente. Porque si no se vería una ambigüedad entre ambos artículos.</p>			El recurso de nulidad no es ante la Autoridad Rectora, es ante una Cámara. Es un proceso de nulidad por causas expresamente señaladas en la ley.
OBLIGACIÓN DE PRESTAR AUXILIO Art. 233				
HONORARIOS		Establecer el		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art.234		procedimiento para determinar los honorarios. (UCA)		
ACLARACIÓN, CORRECCIÓN ADICIÓN Art.235	¿Qué va a suceder si se deroga Ley de Servicio Civil? Con. El Art. 151 de la OIT, realmente da pena leer que Ley de Servicio Civil es obsoleto, no tiene vacíos, lo que tiene son incumplimientos por falta de voluntad política.			
RECURSO DE NULIDAD DEL LAUDO ARBITRAL Art. 236				
CAUSALES DE NULIDAD Art. 237	<p>Ante el incumplimiento de numerales 1 y 2 recurrir a la Cámara.</p> <p>Eliminar el último inciso porque violenta la Constitución.</p> <p>En numero 4 y 5 en lugar de "haberse recaído" poner "haber recaído".</p> <p>Al final, en lugar de "no cabrá recurso alguno" mejor "no se admitirá recurso alguno".</p> <p>Falta una letra en "recurso".</p>	Redactar mejor porque no se comprende bien. (MRREE)		No se violenta la Constitución al establecer cuál es el ULTIMO RECURSO. Ya se hizo uso del derecho de defensa. En todo caso, siempre se tiene abierta la posibilidad de un amparo constitucional.
PROCEDIMIENTO DEL	Párrafo 2 ampliar de 5 a 10			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
RECURSO DE NULIDAD Art.238	<p>días</p> <p>Cuando se homologue con el derecho común dejar preeminencia del laboral en lo que beneficie al trabajador.</p> <p>Inc. final habla de interponer recursos de unanimidad... agregar "medidas precautorias".</p>			
TÍTULO VIII DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO	<p>Usar el término "lugar de trabajo".</p> <p>Tomar contexto de leyes especiales.</p> <p>Ampliar el Título.</p> <p>Incluir políticas ambientales.</p> <p>Este tema siempre se ha visto de forma marginal, nunca ha tenido importancia que debe de tener. Muchas instituciones públicas no tienen las instalaciones adecuadas, alquilan inmuebles, no tienen salidas adecuadas, servicios sanitarios adecuados, espacios adecuados, escritorios y de áreas de descanso. Así que aunque tengan la voluntad hacerlo no lo pueden hacer. Es un caso de presupuesto.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Se debe crear unidades al igual que las unidades de género. Problema adicional: las labores adicionales generalmente están ad honoren. La actual normativa estipula que el Estado se va a multar a sí mismo.</p> <p>Quitar el título porque hay una ley especial.</p> <p>El Código Trabajo Art. 114, obliga a todo patrono proporcionar medidas para la protección de el/la trabajador/a. Esa obligación se extiende a la administración pública.</p>			
<p>CAPÍTULO I SOBRE LA SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE</p>	<p>Incorporar un artículo más sobre cumplimiento e inspección y cumplimiento. Además de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos, le quede explícita a la Autoridad Rectora el rol de "inspeccionar."</p>	<p>Se propone que el Capítulo se llame: DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (MITUR)</p>		
<p>SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL Art. 239</p>	<p>Recomendamos que se desarrolle un poco más, tenemos una ley reciente de prevención de riesgos laborales (salud y seguridad ocupacional).</p>	<p>Inciso 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se propone que diga: "Todo servidor público tiene derecho a un ambiente laboral" 		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Incorporar consideración de condiciones ambientales.</p> <p>Además de equipo agregar "mobiliario y equipos".</p> <p>Acá solamente está mencionado el trabajador, no aparece el patrón, se sugiere por ello:</p> <p>"Asimismo cada institución está obligada a proporcionar el material, herramientas y el equipo necesario al trabajador para su debida protección y eficiencia laboral."</p> <p>Agregar a la integridad corporal, moral y la higiene.</p> <p>Para ser más concreto, remitirse a ley general de Prevención de Riesgos.</p> <p>Establecer en área de salud, comités en los casos que haya más que 50 trabajadores.</p> <p>2do inciso: Cuestionando responsabilidad de cada institución, supone que habrá incumplimiento.</p> <p>Autoridad Rectora debe involucrar a los/las trabajadores/as para asegurar</p>	<p>libre de riesgos, en donde se garantice la seguridad, la salud y la higiene ocupacional, el cual reúna las condiciones estructurales según la naturaleza de las actividades que se desarrollen dentro de las mismas, de conformidad en lo establecido en la Ley general de prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y su Reglamento". (MITUR).</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	cumplimiento.			
OBLIGACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 240	<p>Mejorar redacción señalando que cada institución tenga su reglamento interno (MINSAL tendrá un protocolo diferente al de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo).</p> <p>Agregar elaboración de planes de contención y planes de contingencia. Hace falta una práctica de supervisión. La ley debe regular y ordenar este tipo de prácticas y ensayos. La nueva ley General de Prevención de Riesgos estipula esto. Y da a los comités un rol más activo. Art. 8.</p> <p>El artículo debe orientarse a brindar estos elementos. Lo que haría falta es que el reglamento establezca los departamentos que realizarían acciones operativas de simulacros.</p> <p>Que tenga por finalidad proteger su vida; agregar: la de los demás, la salud y la integridad corporal.</p> <p>Agregar a proteger su vida, etc. "y la de los demás...la salud y la integridad corporal.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
TÍTULO IX DEL RÉGIMEN Y DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	<p>Importante observar en detalle Titulo IX porque se va a afectar mucho a los trabajadores. Incluso la Ley en general. Asegurar que vaya de acuerdo a la Constitución.</p> <p>Existe una combinación de sanciones que no se ven con mucho agrado, que a la vez expresan contradicciones.</p> <p>Nos habla de régimen disciplinario en relación a Autoridad Rectora. Esta parte se tendría que ver con un abogado y notario.</p> <p>Hay desorden dentro de la ley en la clasificación de las faltas. El desorden se observa desde el Art. 245 con las faltas graves. Debe iniciar con las faltas leves e ir a graves y muy graves. Eso mismo se observa en la sanciones, debería de cambiarse.</p>			<p>Se sugiere agregar "La violación de normas disciplinarias tipificadas como infracciones a la presente Ley.....".</p> <p>Se sugiere retomar propuesta de ordenar catálogo de infracciones y sanciones conforme a gravedad.</p>
CAPÍTULO I OBJETO Y COMPETENCIA				
OBJETO DEL RÉGIMEN Art. 241	<p>Mejorar redacción, no se ven las garantías del debido proceso.</p>	<p>Hacer mención de las consecuencias jurídicas de la destitución del jefe de la UHRI sin la</p>		<p>Hay más adelante un capítulo sobre procedimiento que se apega al debido proceso.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Quiénes tiene competencia?</p> <p>El Titular en representación del Estado debería iniciar el proceso.</p> <p>Proponemos nueva redacción, no es que estamos en desacuerdo con el fondo pero la redacción es un poco confusa, proponemos eliminar de parte final "determinación de responsabilidad...." porque no va a establecer responsabilidades judiciales.</p> <p>Limitar a infracciones a la ley, si hablamos de normativa disciplinaria podemos caer en certificación de faltas.</p>	<p>autorización de la Autoridad Rectora. (SSTA)</p>		<p>Recomendación señalada en apartados anteriores sobre Departamento Jurídico Disciplinario.</p>
<p>COMPETENCIA</p> <p>Art. 242</p>	<p>Clarificar quién impone la sanción.</p> <p>Quitar facultad sancionatoria a los titulares de las instituciones causará problemas.</p> <p>Revisar manejo de faltas leves y graves.</p> <p>El departamento Jurídico disciplinario no debe depender del departamento de RRHH.</p> <p>Se burocratizará más el</p>	<p>Las sanciones leves y graves deberían ser impuestas por el Titular de la Institución. (MISAL)</p>		<p>Misma observación, valorar que sanciones leves y graves no sean impuestas por Departamento Jurídico Disciplinario.</p> <p>La mayoría de observaciones giran en torno a Departamento Jurídico Disciplinario.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>sistema si RRHH conoce de faltas leves cuando puede ser jefe de la unidad que regularía estas faltas leves.</p> <p>Relacionado con el Art. 38. Sugerimos considerar la creación de oficinas regionales o departamentales para evitar atrasos. Si este tribunal va a concentrar demasiado no va a responder a demanda por cantidad de casos. Requiere un análisis presupuestario.</p> <p>Inc. 2 El Departamento Jurídico Disciplinario, no garantiza imparcialidad en el proceso. Actualmente hay presiones de titulares o de compañeros de trabajo. Nos preocupa que sea dependiente de la URRHH.</p> <p>¿Crear un procesal especial, bajo cuáles estatutos? Una sola persona es falible. Sería mejor una estructura colegiada.</p> <p>¿Quiénes integrarán el Tribunal? Un representante del sindicato, uno del Corte, pero debe haber alguien propuesto por los</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>trabajadores, de lo contrario se presenta desventaja ante este Tribunal.</p>			
<p>UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS Art. 243</p>	<p>¿Acto de inicio, Informe al infractor, quién los presenta? ¿Quién los busca? Cómo se inicia el proceso?</p> <p>Trámites por correo y fax se pueden prestar a errores. Hay que asegurar la recepción de la información.</p> <p>Medidas cautelares – suspensión – traslado. No queda tan claro, cuidado, tiene recursos el/la imputado/a, hemos quedado corto en procedimiento que hay que seguir.</p> <p>Por seguridad limitar a fax y correo electrónico.</p> <p>¿Cómo garantizar que no fallen sistemas electrónicos?.</p> <p>Seguridad de expedientes: encriptación, por ejemplo.</p> <p>Sobre copia física: viola derechos fundamentales de los actos de comunicación.</p> <p>Se requiere mayor flujo en los actos de comunicación.</p>			<p>Más adelante capítulo desarrolla procedimiento.</p> <p>Sobre uso de medios electrónicos sugiero agregar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre que el presunto infractor acepte este medio, habiendo identificado además la dirección electrónica correspondiente y aceptando los mecanismos y condiciones técnicas que establezca la Administración - Que tales medios ofrezcan garantías de autenticidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad y conservación de la información.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Agregar "siempre y cuando ambas partes tengan acceso a los medios."			
CAPÍTULO II DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES	En Arts. 249, 250 y 251 hacer hincapié en detalle de las faltas, deben quedar estipuladas en la Ley.	Deberían quedar previstas todas las conductas que se tipificarán como faltas leves, graves o muy graves, sin remitir a las otras que se detallan en el reglamento. (MJSP)		Debe partirse del hecho que nos encontramos ante la denominada potestad interna o disciplinaria , también llamada "relaciones de sujeción especial, en la cual, las sanciones disciplinarias buscan <i>mantener la disciplina interna de la organización</i> y el buen orden en la gestión del servicio, todo en aras de la mejor realización de los cometidos estatales. Ello determina que muchos principios se aborden en forma distinta a la potestad sancionatoria tradicional, como se señalará en los siguientes artículos.
CLASIFICACIÓN DE FALTAS Art. 244	Para efectos de esta ley, cuando habla de situaciones atenuantes, debe seguir así: "para efectos de esta ley..." En los casos donde no se tiene manera de revocar el expediente del empleado. No especifica si es legal o ilegal. Se está violando Art. 11 de Constitución, derecho a apelación.	Respetar el orden de clasificación de las faltas. (UCA)		Se sugiere retomar propuesta de ordenar catálogo de infracciones y sanciones conforme a gravedad.
FALTAS MUY GRAVES Art. 245.	Unificar con el art. 8b, armonizar con la Ley de Ética.	La reserva de ley no se puede dejar a un		La tipificación se considera clara. Algunas sugerencias:

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Señalar la prohibición de otro tipo de ventas.</p> <p>Si se comete delito se debe avisar de oficio a la PNC.</p> <p>No solo acoso sexual sino también moral.</p> <p>a) Agregar "trabajo en horas laborales"</p> <p>b) No conveniente incluir "moral" porque cada persona tiene su propio criterio sobre moral mejor "psicológico".</p> <p>c) Eliminar "apropiar" eso es criminal y estamos ante faltas administrativas.</p> <p>Por principio de reserva de ley unificar criterios con artos. 246 (i), 247 (o, ñ), 248 (h), 252 (i), 254 (a).</p> <p>Demasiado abierto el inciso final.</p> <p>d) incluir dádivas inherentes a su cargo</p> <p>e) agregar "y presentarse".</p> <p>Una omisión de un jefe que ve una falta y no la reporta debiera considerarse como tal.</p> <p>Aclarar si el presunto infractor</p>	<p>reglamento. (MRREE)</p> <p>Literal "c":</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir documentos (SSTA) <p>Literal "d":</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener en cuenta lo establecido en la Ley de Ética Gubernamental en sus artículos 6 y 9 y lo dispuesto en el art. 8 de este mismo documento (MITUR). <p>Incluir actos de corrupción (SSTA)</p> <p>Literal "h":</p> <ul style="list-style-type: none"> Agregar el acoso moral y laboral. (UCA) 		<p>c) Se considera correcto incluir documentos</p> <p>d) Esto puede llevar a una doble sanción con Ley de Ética. Valorar informar a TEG.</p> <p>No se establece procuración obligatoria. Correcto, pero siempre puede ser representado por un abogado si así lo decide.</p> <p>El tema de sanciones en reglamento ha sido muy cuestionado. Algunas precisiones:</p> <p>La doctrina sostiene que en la aplicación del principio de legalidad y la exigencia de la reserva de ley en el ámbito disciplinario interno, <i>se permite de manera más amplia la cobertura reglamentaria.</i></p> <p>Se sostiene que resultaría exagerado imponer al legislador la carga de regular con todo detalle las infracciones y sanciones administrativas disciplinarias. De ahí, que la jurisprudencia afirme que la colaboración reglamentaria es insuprimible en este ámbito.</p> <p>Nuestra jurisprudencia ha establecido que el especial fin y naturaleza de la potestad sancionatoria interna o doméstica no permite aplicar de manera absoluta la premisa de reserva de ley en la tipificación de sanciones internas o de sujeción</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>puede ser representado por abogado.</p> <p>Preocupación por la ejecución de un acto ilegal bajo órdenes de un superior. ¿Cuál es el nivel de responsabilidad para la persona que ejecute?.</p> <p>Hace falta incluir reglamento internos de las instituciones, podrían ser incluidos dentro principio de legalidad.</p> <p>¿Las sanciones por faltas muy graves se puedan apelar?.</p> <p>Literal g) agregar "o por ley" a la prohibición de portación de armas. Salvo personas autorizadas, posible redacción: "y las personas con otro tipo de autorización para portar armas por situación muy particular de riesgo."</p> <p>h) Actualmente se lee "acosar sexualmente de cualquier forma": mejor introducir parámetros fácticos para evitar mal manejo. Ejemplos: Coerciones para obtener favores sexuales, violación de intimidad, insinuaciones reiteradas, tocamientos, palabras. Art 245 h)</p>			<p>especial, sino, será en cada caso que habrá de determinarse si la sanción regulada en reglamento es acorde a los principios y garantías constitucionales (Jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo en sentencia Ref. 72-B-2000.)</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Agregar "Acosar sexualmente de cualquier forma a compañeros, debería agregar a subalternos, compañeros y usuarios."</p> <p>h) Faltas muy graves: acosar sexualmente, este es un delito bajo la Ley Penal, ¿porque poner en faltas graves?</p> <p>j) Revisar jurisprudencia en cuanto a establecer sanciones por la vía reglamentaria, puede quedar muy sujeta a interpretación.</p> <p>Relación con artículos 245 y 246: la parte de "muy graves" debe agregar literal d) a la clasificación del 244, en este caso cobra relevancia las graves.</p> <p>Excepto cuando sean medicamentos debidamente acreditados.</p> <p>Eliminar disposiciones por faltas e incorporarlas en el reglamento.</p>			
<p>FALTAS MUY GRAVES QUE DAN LUGAR A LA DESTITUCIÓN Art. 246</p>	<p>Clarificar el concepto de tema político (política partidaria, eleccionaria, militancia política, afinidad política)</p>	<p>Las faltas se crean por ley, no por reglamento. (MITUR)</p>		<p>Ver observación sobre reglamento en relaciones de sujeción especial.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Contradice Código del Trabajo en cuanto a 2 y 5 días.</p> <p>a) Revisar las disposiciones generales del presupuesto (doble empleo)</p> <p>Agregar párrafo "siempre y cuando dichas suposiciones están enmarcados dentro de la ley correspondiente."</p> <p>b) El abandono injustificado debe mantenerse a 8 días y no reducir a 5. Y que se compruebe que ha sido injustificado.</p> <p>c) Debería decir "para realizar proselitismo político de cualquier tipo" (con excepción de procesos eleccionarios internos de la institución)</p> <p>Sugerimos "política eleccionaria partidarista".</p> <p>Política eleccionaria Sería más claro una redacción: "para realizar política partidaria y eleccionaria", así como está en el borrador se podría mal interpretar.</p> <p>d) Faltas muy graves condenado a penas por delitos dolosos muy graves, hay que</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>suprimir "y grave" y dejar solo delito dolosos (porque allí está incluido menos graves, la clave es el dolo y eso debe ser sancionado).</p> <p>e) Agregar coartar.</p> <p>La empresa o institución tiene que sea apolítica, pero en la realidad eso es falso. Desde el momento en que trae personal de confianza, si va a trabajar con transparencia, no se necesita gente de confianza.</p> <p>Nos está limitándonos pertenecer al partido político. No debe haber esta limitante. ¿Esta regla aplicaría para jefe de RRHH?</p> <p>g) y 247 (k) se repiten.</p> <p>Hay contradicción con el artículo 8 (g).</p> <p>El trabajo deficiente no debiera ser falta si ya hay un capítulo que aborda el tema y la evaluación al desempeño es correctiva.</p> <p>De forma deficiente basado en evaluaciones ¿Si estoy evaluado mal, que recurso</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>tengo como trabajador?</p> <p>h) trasladar al Art. 248 en sustitución de h.</p> <p>Agregar la substracción de mobiliario, equipo o cualquier material que pertenece a la institución.</p> <p>Hay faltas muy graves en las que el trabajador queda fuera de la institución pero debería agregarse la del art. 294 del Código Penal: el funcionario o empleado, de ente del Estado... si disuelve un sindicato legalmente constituido o entorpecer.... tendrá una pena de prisión de entre 1-2 años e inhabilitación de empleo por el mismo periodo.</p>			
<p>FALTAS GRAVES</p> <p>Art. 247</p>	<p>c) No solo insultar usuario sino a personal de la institución</p> <p>Determinar cuántas veces se entienda por recurrencia</p> <p>Agregar "a subalternos, compañeros o usuarios."</p> <p>Respeto entre compañeros y subalternos, ni en la ley ni en otra regulaciones se ha dejado claro esta especificación.</p>	<p>Agregar el hecho de participar en Comisiones cuando exista conflicto de intereses. (SSTA)</p> <p>Establecer el procedimiento para la rehabilitación de los servidores públicos. (MITUR)</p> <p>Cambiar la tipicidad del nombramiento de</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>g) No está claro, redactar mejor.</p> <p>Agregar "sindical" i.e.: ...imponer sanciones o medidas a otros servidores públicos con motivaciones de orden político, religioso y sindical. Es un tema delicado.</p> <p>i) Revisar jurisprudencia en cuanto a establecer sanciones por la vía reglamentaria. Porque puede quedar muy sujeta a interpretación.</p> <p>La parte más complicada es sobre hacer un uso indebido del patrimonio del Estado y no está incluido en faltas graves.</p> <p>Los contenidos de los literales f, g, h, i y j, deben incluirse en el reglamento para conocimiento de los jefes de unidades.</p> <p>k) Eficiencia. Debería ser más breve. ¿Es un año para poder hablarlo y suspenderlo? Esta pregunta se relaciona con los arts. 249 y 250? ¿Sería una falta grave designar solo personal de confianza? ¿Habría que destituir al que lo haga? ¿Pero cómo se va a</p>	<p>personal de confianza más allá del número permitido por la ley, de grave a muy grave. (UCA)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	demostrar eso?			
FALTAS LEVES Art. 248	<p>b) y c) Agregar "excepto por causas justificadas"</p> <p>No solo ir a la capacitación, sino también aprobarla</p> <p>Incumplir la jornada laboral no es leve, es grave.</p> <p>f) Discrecional, ver qué son las interrupciones.</p> <p>Eliminar "h" sustituyendo lo por el "h" del Art. 246.</p> <p>Fuero sindical. El Código de Trabajo establece que el sindicalista no puede ser trasladado y desmejorado, debe incluirse en esta ley.</p> <p>Interrumpir "indebidamente", no confundir con las que tengan que ver con actividades de orden sindical. Redacción sugerida: "siempre y cuando no tenga que ver con actividades sindicales"</p>			<p>B) Y c) Es el empleado quien debe alegar causa justificada.</p> <p>f) "realizar acciones ajenas a las funciones laborales que interrumpan, obstaculicen o interfieran con el normal desarrollo... afectando...."</p>
SANCIONES GRAVES Art. 249	<p>MUY</p> <p>Los traslados externos no deben ser calificados como sanción.</p> <p>Revisar los descensos de categoría con lo que establecen los Convenios</p>			<p>Inciso final remite a 253, que otorga parámetros objetivos. Es lo que la jurisprudencia ha denominado "dosimetría punitiva".</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Internacionales.</p> <p>La sanción solo puede ser sobre faltas tipificadas</p> <p>a) Suspensión sin goce de sueldo 16-30 días, opinión nuestra es que es muy bajo el número de días.</p> <p>Inciso final, debe de considerarse la sana crítica y los principios que regula el derecho administrativo sancionador. Agregar principios de derecho.</p> <p>c) Recomendar omitir este literal</p> <p>d) En las diferentes dependencias hay trabajo de oficina y trabajo de campo. Cuando habla de sanción, que el infractor no pueda ser destinado a puesto fuera del departamento, está pensado en tema de dependencia o geografía?, explicar mejor</p> <p>En Ley de Servicio Civil habla de una "área geográfica de influencia."</p> <p>Que suspensión sin goce disminuya a un rango menor de días.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Sanciones muy graves. b y c determinan tiempo pero en descenso de categoría no dice tiempo, parece que el sancionado se queda sin tener derecho a mejoras. Estimar en qué términos va a hacer este descenso.</p> <p>El traslado externo es inconveniente. Estaría perdiendo las prestaciones. Hay que omitir esto.</p> <p>Se recomienda omitir este literal d.</p>			
<p>SANCIONES GRAVES Art. 250</p>	<p>Las capacitaciones no son un premio, son un deber.</p> <p>La multa es inconstitucional.</p>			<p>Valorar argumento de inhabilitación para participar en capacitaciones. Puede ser cuestionable.</p> <p>Multa es sanción administrativa válida.</p>
<p>SANCIONES LEVES Art. 251</p>	<p>Los descuentos son consecuencia de tiempo no laborado, eliminarlo como sanción.</p> <p>Suspensión de 5 días contradice al Código del Trabajo.</p> <p>Sanciones leves. Descuentos, suspensión, eliminar la suspensión sin goce de salario porque estamos hablando de faltas leves, es muy drástico.</p>			<p>Sanciones especiales de sujeción especial, no deben compararse con Código de Trabajo.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
DESARROLLO REGLAMENTARIO Art. 252		Tener en cuenta que los reglamentos no pueden establecer faltas, solo la ley. (UCA)		Ver comentario anterior sobre relativización de reserva de ley en potestad disciplinaria interna o relaciones de sujeción especial.
CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN Art. 253	Clarificar esta frase: "para efectos de inciso primero, la reincidencia...se entenderá como comisión de la misma falta dentro del plazo de dos años."			
CAPÍTULO III NORMAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO				
PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA Art. 254	f) medio de prueba obtenido ilícitamente no está incluido que se aclare si solo se van a sancionar las faltas incluidas en esta ley. Agregar principio de la sana crítica.	Literal a: Toda falta debe estar contenida en una ley, no en un reglamento. (MITUR)		Excelente que se describan los principios de la potestad sancionatoria, muy bien enfocados.
DERECHOS PRESUNTO RESPONSABLE Art. 255	Si se determina la inocencia de un imputado la ley debe expresar que se le restituirán los salarios perdidos. Uniformar terminología. "Presunto infractor" por "presunto responsable" Agregar derecho a ser asistido			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>por un procurador o por un abogado contratado por el interesado.</p> <p>Cambiar nombre de comisión, no está claro si están regresando a Art. 46.</p>			
<p>PREVALENCIA DE LA JURISDICCIÓN PENAL</p> <p>Art. 256</p>	<p>Expresar que el juez solo conocerá aspectos penales y no administrativos</p> <p>¿Por qué se debe expresar la resolución del juez para continuar con el proceso administrativo si ambas acciones son independientes?</p> <p>Se debe referir al trámite apropiado del Tribunal o departamento hacia la Fiscalía.</p>			<p>Este artículo debe ser revisado desde la siguiente perspectiva:</p> <p>Actualmente en sede penal, se imponen sanciones como inhabilitación, suspensión (caso notarios, médicos) pero como PENA ACCESORIA.</p> <p>No obstante, la redacción del artículo parece dar competencia al Juez para TRAMITAR EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO, E IMPONER LA SANCIÓN CONFORME A ESTA LEY. Lo anterior podría llevar a desnaturalizar la potestad sancionatoria, sobre todo con las particularidades y matices de las relaciones de sujeción especial.</p> <p>No se considera técnicamente recomendable.</p>
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</p>	<p>Incluir figura de procurador para defender a interesados. Debe buscarse equilibrio entre lo institucional y la parte interesada.</p>			
<p>INICIO DEL</p>	<p>Simplificar el procedimiento.</p>			<p>El procedimiento contiene las fases básicas de las garantías del presunto</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>PROCEDIMIENTO</p> <p>Art. 257</p>	<p>Inciso 2 Contraviene política de ética, una llamada de denuncia obliga a actuar de oficio, ¿qué norma prevalece?.</p> <p>Al iniciar de oficio se presenta tajante en contra de trabajador. Quitar y dejar en su lugar a comisión mediadora y de resolución de conflictos.</p>			<p>infractor.</p> <p>Es una estructura tradicional el que pueda iniciar de oficio o por denuncia.</p>
<p>AUTO DE INICIO Y MEDIDAS CAUTELARES</p> <p>Art. 258</p>	<p>Especificar las medidas cautelares: traslado, suspensión...)</p> <p>No debe ser discrecional</p> <p>Literal "a". Cambiar plazo proscrito por "un plazo de 8 días". Al final, donde dice "auto inciso...podría declarar medidas cautelares...." y agregar "a ser puntual en cuanto a liberar a la persona quien está acusada."</p> <p>En cuanto a procedimiento disciplinario, como se clasifica está muy bien.</p> <p>Pero cuando resultado es grave, habla de cuestiones de oficio, cuestiones legales, lleva hasta carcelarias, como que fuera con dolo, aquí hay un daño al trabajador.</p>	<p>Las medidas cautelares deben de ser nominales. (MITUR)</p>		<p>Las denominadas "medidas innominadas" son técnicamente correctas. Además esa apertura es congruente con el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles. Con ello, se pueden acordar <i>cuantas medidas cautelares</i> resulten precisas para evitar la generación de daños o perjuicios de difícil o imposible reparación.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Agregar que ver otra cláusula para contra demandar por daños y perjuicios.			
CITACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR Art. 259	Establecer plazo prudencial para presentación de pruebas.			El artículo 261 establece 10 días de prueba.
ACCESO AL EXPEDIENTE Y SU CUSTODIA Art. 260	Debe cuidar y no ocultar. Eliminar palabra "cuidar". ¿Que se va a hacer en casos excepcionales?			Se sugiere cambiar redacción a "cerciorándose de no ocultar...."
DE LA PRUEBA Y SU VALORACIÓN Art. 261				
RESOLUCIÓN Art. 262				Acá debe valorarse en el inciso segundo la RECALIFICACIÓN JURÍDICA. La redacción parece que se hará hasta la resolución definitiva. La recalificación de la infracción –que puede llevar a otra sanción- debe hacerse del conocimiento previo del presunto infractor, a fin que este pueda ejercer plenamente su derecho de defensa en una nueva audiencia.
PRESCRIPCIONES Art. 263	Es excesivo, no respeta el derecho a la defensa, hay que reducir ese plazo. Demasiado largo el plazo.	Si existe causa suficiente para iniciar un procedimiento disciplinario, no sería procedente por seguridad jurídica, que		Se sugiere que los plazos varíen de acuerdo al tipo de infracción (leve, grave, muy grave) es más proporcional.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	Chantaje contra trabajador (2 años parece excesivo).	prescriba en dos años. Debería prescribir en seis meses a partir del inicio del procedimiento. Y en un año la ejecución de la sanción. (MJSP)		
CAUSALES DE NULIDAD Art. 264	Eliminar "manifiestamente". b) Eliminar "total y absolutamente"			Técnicamente <i>son causales de nulidad "del acto administrativo", no del procedimiento. Se sugiere indicarlo así.</i> Las causales son correctas, las recogidas por jurisprudencia y doctrina.
TÍTULO X RECURSOS				
CAPÍTULO I NORMAS GENERALES	Bien diseñada la parte de los recursos, igual que disposiciones finales. En los artículos 265, 266 y 267 hay limitación de derechos de interponer recursos ante violación de nuestros derechos. Sin embargo todos tenemos derecho por medio de un procurador o un empoderado.			Sí hay apertura a recursos del presunto infractor, no se advierte la limitación a que alude el comentario.
LEGITIMADOS Y CARÁCTER OPTATIVO DE LOS RECURSOS Art. 265	No obedece al principio del debido proceso, solo trata de no agotar la instancia del tribunal Disciplinario. El derecho a interponer los			El legitimado para interponer un recurso es el afectado por el mismo, el servidor público que sufrió la sanción. Es correcta la norma.

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>recursos que la ley permite. El sindicato no participa en ningún momento. No hay participación sindical.</p> <p>Quitar palabra "únicamente" e incluir sindicatos y asociaciones. Se está dando solo autoridad a Autoridad Rectora.</p> <p>No se aceptan los Arts. 265, 266 y 267.</p>			
<p>PROCEDENCIA Art. 266</p>	<p>Permitir recursos no es una violación de Art. 259 de la Constitución.</p> <p>Reformular, limita art 219, en cuanto no puede recurrir de todas las resoluciones que cause agravio a las y los trabajadores.</p> <p>Si no hay procedimiento claramente establecido no hay derecho a interponer un recurso</p>			<p>Posteriormente se detalla el procedimiento para los recursos.</p> <p>En todo caso tiene expedito el acceso a la jurisdicción contencioso administrativa, ya que el recurso es optativo.</p>
<p>CLASES DE RECURSOS Art. 267</p>	<p>Que el recurso de revocatoria no sea resuelto por el mismo tribunal, crear otro mecanismo.</p> <p>Que aclare si las resoluciones del tribunal admitirán recursos de revocatoria y apelación.</p>			<p>Se considera correcta la estructura de los recursos.</p> <p>Incluir plazo de interposición.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Parte final) Resoluciones de departamento Jurídico no admitirán recurso. Por lo menos se debe de posibilitar un escrito de inconformidad. Estamos hablando de sanciones, y aunque sean leves, tienden a afectar al trabajo o al patrimonio del servidor público.</p> <p>Plazo para recursos. Se sugiere un plazo de 3 días hábiles para interponerlos.</p> <p>Habría que detallar las clasificaciones "graves" y "leves", solo menciona, no hay definición, debe especificar apelación, solo especifica uno, debe ser para ambos casos.</p>			
<p>INADMISIBILIDAD Art.268</p>	<p>Agregar: "por el Tribunal respectivo."</p> <p>Agregar "no obstante se dará un tiempo para que se complemente la denuncia."</p> <p>Habla únicamente de cuando el recurso no cumpla con el tiempo puede ser declarado inadmisibile. Se establece que el jefe de RRHH puede retrasar los procedimientos. Tiene toda potestad de sancionar al</p>	<p>El término más adecuado es improcedente (MRREE).</p>		<p>Regular plazos.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	trabajador. (Art. 37 de la Constitución. Se debe establecer plazos establecidos por la Ley			
REQUISITOS PARA EL INTERPONER RECURSO Art. 269	Agregamos 3 días hábiles el plazo. d) "fuera necesario" suprimirlo. Debe mencionar sindicatos y asociaciones. e) ¿Cuáles disposiciones?.	Aclarar cuáles son esas "disposiciones especiales". (UCA)		Regular plazos. No queda claro cuál sería una disposición especial frente a este procedimiento. Por antiformalismo y seguridad jurídica, se sugiere no dejar abierto a que se puedan exigir otros requisitos.
EFFECTOS DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO Art. 270	Revisar la redacción. Vulnerando principio de seguridad jurídica y especialmente el principio de audiencia por interesados. Este artículo no está muy claro.	Mejorar la redacción del Artículo (MITUR)		No vulnera ningún derecho, por el contrario, establece que como regla general se suspende la sanción. Quizá aclarar redacción.
AUDIENCIA A TERCEROS INTERESADOS Art. 271	Cambiar el plazo de 10 días por 5 días. Que sea un plazo de 10 días. Valorar dar un tiempo adicional de tres días en caso que sea necesario subsanar.			
VALORACIÓN INTEGRAL DEL EXPEDIENTE Art. 272	Se sugiere crear una figura similar a la de un Fiscal que abogue por los intereses de la			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	institución.			
REMISIÓN A LAS NORMAS DEL PROCESO PENAL Art.273	<p>Se debe estudiar con más detenimiento la aplicación de normas generales.</p> <p>La aplicación supletoria del proceso penal ¿Porque no refiere al Código Procesal Mercantil?.</p> <p>A la parte "se aplicara normas de proceso penal..." agregar: "lo establecido por la Constitución y por los convenios."</p>	<p>Incorporar el término "hábiles" al referirse a los días. (MITUR)</p> <p>Homogenizar la jurisdicción que aplicará las normas supletorias. (UCA)</p>		
CAPÍTULO II RECURSO DE APELACIÓN				
INTERPOSICIÓN DEL RECURSO Art. 274.	<p>No especifica cómo se procede. Ese vacío puede generar problemas de aplicación.</p> <p>Recurso de apelación, 15 días, plazo demasiado largo, 10 días son suficientes para formular recurso de apelación.</p> <p>Cambiar el plazo de 15 días hábiles para la apelación y asignar 10 días hábiles.</p> <p>Que el recurso se interponga por escrito.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
<p>TRÁMITE Art. 275</p>	<p>No pronunciarse el Tribunal resuelve de forma negativa, se habla de silencio administrativo cuando se admite un recurso. Se funciona al revés. También en el 278 está el tema.</p> <p>Hay dudas sobre la interpretación de jueces penales en temas administrativos.</p> <p>Aquí el tiempo para aportar pruebas es demasiado corto, solo 5 días hábiles, por lo menos debe ser 8-10 días hábiles. Para potenciar derecho de defensa que tiene el servidor público.</p> <p>Por lo menos en el derecho español si se presenta y no responde se entiende que ha estado respondido a su favor, aquí está al revés. Aquí no estamos titulado aquel artículo 1 de la constitución (estado constituido a defender a la persona humana) aquí va en contra de intereses de servidor público.</p> <p>Debe ser a favor, eso obliga resolver.</p>	<p>Incorporar el término "hábiles" al referirse a los días. (MITUR)</p> <p>Este artículo y el 278 9nc. 3 regulan el silencio administrativo negativo, tomar en cuenta que éste habilita la acción contencioso-administrativa, según lo dispone el Art. 3 literal b de la Ley de Jurisdicción Contenciosa Administrativa. (UCA)</p>		<p>Se sugiere incorporar un artículo que establezca que todos los plazos de la Ley son hábiles.</p> <p>SOBRE LOS EFECTOS DEL SILENCIO es una decisión del legislador el establecimiento de silencio negativo o positivo.</p> <p>Efectivamente en otras leyes (como LACAP) se otorga efecto positivo.</p> <p>Acá ha optado por el silencio negativo, que en todo caso es la regla general ya está en el art. 3 de la LJCA (aunque se insiste, el legislador puede crear como regla especial la ficción de silencio positivo, es un tema a valorar).</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	<p>Inc. 2) Si es una apelación puede ser antes una primera instancia y no en una segunda instancia.</p> <p>¿Porque no dejar que el Tribunal decida sobre admisibilidad del recurso? (en virtud a inc. 3) Si nunca lo hace, se va a entender que siempre se va a resolver de forma negativa.</p> <p>¿Días hábiles o días corridos?</p> <p>El trámite incluye los plazos para interponer recursos, deja resolución competencia de Tribunal decidir sobre el mismo, este asunto es contraproducente para el que interpone el recurso.</p> <p>Debería de notificarse. Exponer razones.</p>			
CAPÍTULO III				
RECURSO DE				
REVOCATORIA				
INTERPOSICIÓN DEL				
RECURSO				
Art. 276				
PROCEDENCIA				

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 277				
TRÁMITE Art. 278	<p>No debe permitirse la no pronunciación. La ley deja un espacio para que se puedan tener fallas mayores, no deja claro si puede recurrir a otras instancias. Mejorar redacción.</p> <p>Siempre debe garantizarse el efectivo derecho de respuesta.</p> <p>"Contra lo resuelto no cabe interponer nueva revocatoria." No se admite por su fatalidad.</p>	<p>Es incongruente el Recurso de Revocatoria, pues no se le da la importancia que se merece al decir en su inciso tercero que "si no se pronuncia sobre la Admisión o la resolución final, se entenderá que el recurso ha sido resuelto en forma negativa en todas sus partes". ¿Dónde queda el derecho de respuesta? Y ¿por qué no se le da la razón al recurrente? (STCNR)</p> <p>Inciso 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que el silencio se entienda como que se resolvió de forma positiva, no negativa. (MITUR) 		
TÍTULO FINAL DISPOSICIONES FINALES				
DEL PERSONAL QUE LABORA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PREVIO A LA	<p>Se sugiere agregar un segundo párrafo: "Aquellas personas que a la entrada de la vigencia de esta ley ostenten calidad</p>	<p>La ley establece la presunción que todo el personal que labora en la Administración Pública</p>		<p>Esto debe entenderse en interpretación de artículos que abordan la función pública y los tipos de servidores.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTA LEY Art. 279	<p>de jubilados, pero que estén prestando sus servicios a la Administración Pública continuarán en sus funciones mientras dure el trámite de su jubilación".</p> <p>Deberán entenderse comprendidos no solo personal que actualmente labora pero también...habría que ser más puntual, los servidores por contrato, por contrato por servicio, de forma extraordinario....etc.?</p> <p>En toda la ley no se observa definición de la función pública. Parece que en el desarrollo de la ley no se está regulando la función pública sino carrera administrativa de la función pública. Si vamos a hablar de la función pública debe ser no solo los servidores sino los grandes ausentes (<i>jefaturas</i>)</p> <p>-¿Cuáles estatutos?</p>	<p>formará parte del régimen de función pública al momento de entrada en vigencia de esta ley. Pero no señala qué pasará con el personal de confianza versus el de carrera, cosa que hay que dilucidar en los primeros momentos de aplicación de la ley.</p>		<p>La definición está al principio de la Ley.</p>
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES Art. 280	<p>Suprimir "con formación profesional" y agregar "y apta para desempeñar funciones."</p> <p>Modificarlo: por cada 100 deben ser 10, y donde habla</p>	<p>Ya está regulado en la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad. (SSTA)</p>		<p>Habrà que revisar esta ley.</p>

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	de exigir, eso habría que quitar porque la falta de educación para discapacitados es una realidad, no se puede exigir esto.			
FACULTAD REGLAMENTARIA Art. 281	<p>180 días pero no pone sanción, puede suceder lo mismo que en el reglamento de la Ley de Servicio Civil, demasiado tardado.</p> <p>Luego en Art. 293 habla de otra cantidad de días, estamos diciendo casi un año para entrar en vigencia.</p> <p>También habría que ver experiencias previas hay de otras leyes, la parte presupuestaria, se habla de 5 años. Se tiene que garantizar viabilidad presupuestaria y la planificación para poder poner en marcha la ley.</p>			
MANUAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL Art. 282				
COMPETENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Quitar "exclusiva" e incluir a los sindicatos y /o asociaciones, no solo dejarlo a la A.R.			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
Art. 283				
COMPETENCIA JURISDICCIONAL Art. 284	<p>Último inc. Eliminar: "resolver el recurso de nulidad del acto arbitral"</p> <p>¿Quiénes constituyen los "Tribunales laborales"?</p> <p>"Poner sanciones a los sindicatos", entra en contradicción con el Código de Trabajo.</p>			
DE LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS Art. 285	<p>En esos seis meses para que la ley entre en vigencia sigue interviniendo el Ministerio del Trabajo?</p> <p>¿Es aplicable a los sindicatos de las instituciones autónomas?</p> <p>La Ley está dirigida a todos los servidores públicos, no sabemos si esta es una excepción o no. ¿Todo sindicato tendría que pasar a inscribirse ante A.R.?</p> <p>Viola todos los derechos sindicales ya adquiridos (art 4, 87... de OIT), es importante agregar de acuerdo a convenios internacionales.</p> <p>Sindicatos aprobados tendrán 6 meses para inscribirse ante</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
	A.R. Otra contradicción con facultades del Ministerio de Trabajo.			
CONTRATOS COLECTIVOS Art. 286	<p>2do. párrafo debe decir "las contenidas" y "cláusulas" (agregar tilde).</p> <p>Los contratos colectivos no tienen fecha de vencimiento, Constitución, art. 52 irrenunciabilidad de los derechos</p> <p>¿La LFP se aplicará antes de los contrato colectivos que se subscriben posterior a la ley o tendrá efecto retroactivo?</p>			
SUPLETORIEDAD EN CASOS DE DERECHO COLECTIVO Art. 287	<p>Revisar claridad en cuanto al régimen de aplicación:</p> <p>Código del Trabajo</p> <p>Reglamento de aplicación</p> <p>Reglamento Interno</p> <p>Contrato Colectivo</p> <p>¿Por qué no se regula aquí mismo?</p> <p>No se menciona el fuero sindical</p> <p>¿Código de Trabajo tendrá carácter supletorio? ¿Y las leyes especiales?.</p>			

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS PROFESIONALES Art.288	<p>"Seguridad social" es diferente a seguridad laboral.</p>			
PROCEDIMIENTO Y DILIGENCIAS EN TRÁMITE Art. 289				
NIVELACIÓN DE SALARIOS Art. 290	<p>Cinco años es mucho tiempo.</p> <p>Nivelación salarial, 5 años es mucho, sugerimos 2 años o máximo tres. Tomar en cuenta méritos e idoneidad de los servidores públicos.</p> <p>5 años para programa de nivelación de puestos. ¿Quién va a realizar las evaluaciones para determinar incrementos? Lo deja solo a A.R.</p>	<p>Tomar en cuenta al Presupuesto General de la República. (UCA)</p>		
DE LOS VIÁTICOS Art. 291		<p>Es necesaria una norma técnica que los regule. (UCA)</p>		
DEROGATORIAS Art. 292	<p>"Se entenderán sin perjuicio de su compatibilidad..."</p> <p>¿Estarían vigentes por 6 meses después?</p>	<p>Mejorar la redacción del Artículo. (UCA)</p>		

Art.	Aportes / Comentarios / Inquietudes			Recomendaciones
	Talleres	Aportes Institucionales	Sitio Web	
VIGENCIA Art. 293				

