

**Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del
Estado**

Con el apoyo del PNUD

El Salvador

**INFORME DE TALLERES DE CONSULTA Y ANÁLISIS DE TEMAS DE INTERÉS
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN RELACIÓN A LA PROPUESTA DE
ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Ena Lilian Núñez Mancía/Consultora

El presente documento contiene una relación de los participantes, contenido temático, metodología y programación de los seis talleres de análisis y discusión realizados con organizaciones sindicales de El Salvador, entre el período del 4 al 15 de marzo de 2013. Asimismo, contiene una sistematización de las observaciones hechas sobre la incorporación de los temas analizados, en el borrador del anteproyecto de Ley de la Función Pública presentada por la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del estado, actualmente en proceso de consulta.

ABRIL 2013

CONTENIDO

- **INTRODUCCIÓN**
- **PARTICIPANTES**
- **CONTENIDO TEMÁTICO**
- **METODOLOGÍA**
- **PROGRAMACIÓN**
- **SISTEMATIZACIÓN DE OBSERVACIONES AL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA**

INTRODUCCIÓN

La presidencia de la República a través de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado está impulsando un proceso de modernización del Estado, en el cual la profesionalización de la función pública es uno de los ejes principales.

En ese marco, en el año 2012 se elaboró un primer borrador de anteproyecto de Ley de la Función Pública que regula los aspectos relativos a la carrera administrativa de los servidores públicos, así como las relaciones laborales entre éstos y el Estado en su rol de empleador.

Es así como, estando en desarrollo el proceso de consulta con los diversos sectores de la sociedad salvadoreña, se tomó la decisión de hacer un espacio de análisis con las organizaciones sindicales del sector público, a fin de abordar los principales temas de interés a fin de facilitar la identificación de los mismos en la propuesta de anteproyecto de ley referida. Se propuso en ese sentido, abordar una temática previamente consultada con dicho sector en una serie de jornadas de trabajo, en las cuales se tendría, además de la participación de la facilitadora abordando los temas de la agenda, a especialistas de la Organización Internacional del Trabajo para el desarrollo de temas específicos atinentes a la libertad sindical y negociación colectiva.

La metodología de igual manera fue acordada con los representantes de las organizaciones sindicales participantes.

Por otra parte, se acordó que el Equipo Consultor que tuvo a cargo la redacción de la propuesta de anteproyecto de Ley de la Función Pública estuviera presente en el desarrollo de las jornadas, a efecto de apoyar a la facilitadora en algunos puntos de la propuesta en que se requiera conocer más detalles de la finalidad o alcances de una determinada disposición y que enriqueciera el trabajo de grupos en cada una de las jornadas.

El presente informe contiene una relación de la agenda temática abordada en las seis jornadas de trabajo, la metodología, los participantes y una sistematización de las observaciones realizadas por las organizaciones sindicales como producto del análisis y discusión de cada uno de los temas de la agenda.

Como resultado de dicho proceso se conformó un Comité conformado por representantes de las organizaciones sindicales participantes, con quienes se continuará el análisis y pertinencia de las observaciones realizadas y la manera de incorporarlas a la propuesta.

PARTICIPANTES

NÚMERO	REPRESENTANTES	ORGANIZACIÓN SINDICAL
1	Roger Gutiérrez	FEASÍES
2	José Luis Melara	FEASÍES
3	Ricardo Franco	FEASÍES
4	María Elsa Arbaiza	FUSSS-CIRAC
5	Maricarmen Molina	CSTS
6	Santos García	CSTS
7	José Salvador Beltrán	CSTS
8	José Martín Jiménez	CSTS-SITRAFOSVI
9	Jaime Gómez	FESITRASEP
10	Ricardo Zimmermman	CATS-SITMARN
11	Jaime Rivera	FESTRASPEP-STESEL
12	Dagoberto Ramírez	FESTRASPEP-CSTS
13	Walter Pineda	FESTRASPEP
14	Gustavo A. Corleto	FESTRASPEP
15	Bernal Vinci Valladares	FESITRASEP
16	José Orlando Sánchez	FESITRASEP
17	Rafael Cruz	FESITRASEP-SITMOP
18	Jorge Chacón	FESITRASEP-SITMOP
19	Edwin Cristales	STDIGESTYC
20	Mariano de Jesús Zepeda	UNEP-ANTMSPAS
21	Luis Gutiérrez	UNEP-ATRAMEC
22	José Napoleón Lara	UNEP-SIANDES 21 DE JUNIO
23	Cayetano Castro	UNEP-SITMSPAS
24	Oscar Artero Salinas	CIRAC
25	María Lourdes Menéndez	AST-CEPA
26	Harold Oswaldo Pineda	AST-CEPA
27	Paola Carías	CUTS-MUSYGES
28	Salvador Castaneda	SITRAMINSAL-FSTD-MUSYGES
29	Jaime Avalos	FSTD-MUSYGES
30	Sarahí Molina	MUSYGES
31	Ricardo Torres	SITMAG
32	Rodrigo Alvarenga	SITMAG
33	Agustín Alberto Rivas	SITMAG
34	Ricardo Alfredo Paulino	SITMAG
35	Delmy Zaragoza	SITRACEC
36	Ricardo Fuentes	CNTS-SETISTA
37	José Orlando Salguero	CIRAC-ANDES 21 DE JUNIO
38	Oscar Orlando Vásquez	CIRAC-ANDES 21 DE JUNIO
39	Oscar Artero	CIRAC-ANDES 21 DE JUNIO
40	Rutilio Navas	FESIPAES
41	José Benedicto Sánchez	FESIPAES
42	Oscar Flores	SIMETRISSS
43	Manuel de Jesús Díaz	ANES
44	Miguel Angel Miranda	ANES
45	Hugo Jiménez	FESINCONSTRANS-SEMITRAB
46	Gerardo Moscoso	FESINCONSTRANS-SEMITRAB
47	Jaime Gómez	FESITRASEP-SITRACORREOS
48	José Alexander Martínez	STCNR
49	Walter Rolando Ticas	SITADMES

Nota: Algunos de los participantes se alternaron en las distintas jornadas.

CONTENIDO TEMÁTICO

La propuesta temática fue consultada con los representantes de las organizaciones sindicales en reunión sostenida el veinticinco de febrero del presente año en la que se hicieron algunas sugerencias sobre temas específicos los cuales fueron incorporados.

1. Ámbito de aplicación de la Ley

- a. Principios rectores
- b. Definición de empleado público
- c. Tipología de cargos

2. Carrera Administrativa

- a. Estabilidad laboral
- b. Ingreso, promociones y movilidad del personal
- c. Mecanismos de protección contra la discriminación (Convenio N° 111)
- d. Régimen disciplinario

3. Libertad Sindical en el sector público

4. Negociación Colectiva en el sector público y Conflictos Colectivos

5. Observaciones de los Órganos de Control de la OIT al Estado salvadoreño en materia de libertad sindical y negociación colectiva (CEACR y CLS)

- Observaciones generales
- Solicitudes directas

6. Estructura organizativa de la Ley

- Autoridad Rectora de la Función Pública (nombramiento de Titular, competencias)
- Instancias (Conformación y competencias-participación de Organizaciones de T.)
- Instituto Nacional de Formación de la Función Pública
- Tribunal Disciplinario
- Comisión de Mediación Laboral
- Unidad de Recursos Humanos Institucional
- Departamento Jurídico Disciplinario

Número	Tema	Responsable de desarrollo del tema
1	Ámbito de aplicación de la Ley	Ena Lilian Núñez Mancía
2	Carrera Administrativa	Ena Lilian Núñez Mancía
3	Libertad Sindical	Adolfo Ciudad Reynaud
4	Negociación Colectiva y Conflictos Colectivos	Adolfo Ciudad Reynaud

5	Observaciones de los Órganos de Control de la OIT	Oscar Valverde
6	Estructura organizativa de la Ley	Ena Lilian Núñez Mancía

METODOLOGÍA:

Aspectos generales:

Cantidad de jornadas	6
Duración de cada jornada	8 horas
Lugar	FUSAL
Facilitadora	Ena Lilian Núñez Mancía
Especialistas de OIT	Dr. Adolfo Ciudad Reynaud Dr. Oscar Valverde
Equipos de apoyo Técnico y Logístico	Equipo Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado. Equipo Consultor a cargo de redacción de la propuesta de LFP Equipo Proyecto de Verificación de la OIT

Para el desarrollo de los talleres de análisis se usaron varias herramientas tales como: exposición dialogada con el apoyo de presentaciones en power point, sobre los aspectos legales, doctrinarios y jurisprudenciales de cada uno de los temas, estimulando la participación individual para responder cuestiones prácticas.

Desarrollo de metodología:

Parte I	Parte II	Parte III	Parte IV
Exposición del tema a tratar: generalidades, regulación legal vigente y criterios jurisprudenciales, forma en la que se incorpora en la propuesta de LFP y	Trabajo de Grupos Conformación de 6 grupos. Cada grupo nombra un Coordinador de Mesa y un Relator La facilitadora, los especialistas en su caso y el equipo consultor redactor de la propuesta de ley apoyan a los grupos aclarando y profundizando sobre aspectos de interés para orientar el análisis	Los grupos se reducen a 3, cada dos grupos forman 1 y ponen en común sus conclusiones, las discuten, las depuran y eligen 5 propuestas de observaciones o recomendaciones.	Plenaria: Al final de la jornada los tres grupos a través del Relator exponen sus propuestas y el resto de participantes tienen la oportunidad de hacer retroalimentación o comentarios.

Materiales de apoyo:

- Carpetas con copia del articulado de la propuesta de ley atinente a los temas a tratar
- Una compilación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y No Discriminación
- Compilación de observaciones y solicitudes directas realizadas por los órganos de control de la OIT al Estado Salvadoreño en materia de libertad sindical, negociación colectiva y no discriminación.
- Por correo electrónico se les facilitaron documentos de la OIT sobre los temas abordados.

PROGRAMACIÓN

El programa se desarrolló en el transcurso de dos semanas, los días lunes, miércoles y viernes de cada semana, a partir del 4 de marzo hasta el 15 del mismo mes, según el siguiente detalle:

Fecha	Tema	Especialista/OIT Facilitadora	Equipos de apoyo
Lunes 4	Ámbito de Aplicación de la LFP Principios rectores Definición de empleado público y tipología	Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor
Miércoles 6	Carrera Administrativa <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Ingreso, promoción , movilidad • Mecanismos de protección contra la discriminación (Convenio N° 111) • Régimen disciplinario 	Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor
Viernes 8	Visión desde la OIT <ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad Sindical en el sector público (una visión desde la OIT) 2. Negociación Colectiva en el sector público (una visión desde la OIT) 3. Conflictos Colectivos de Trabajo 	Adolfo Ciudad Especialista de OIT/ Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor
	Conversatorio	Moderadora: Ena Lilian Núñez	
Lunes	Observaciones de los Órganos de Control de la OIT sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Libertad Sindical y Negociación Colectiva 	Oscar Valverde Especialista de OIT/ Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor
Miércoles 13	Trabajo de grupos sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Libertad Sindical • Negociación Colectiva 	Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor
Viernes 15	Estructura de la Ley <ul style="list-style-type: none"> • Autoridad Rectora de la Función Pública (nombramiento de Titular, competencias) • Instancias (Conformación y 	Ena Lilian Núñez	Equipo Subsecretaría Equipo Consultor

	<p>competencias-participación de Organizaciones de T.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Instituto Nacional de Formación de la FP• Tribunal Disciplinario• Comisión de Mediación Laboral• Unidad de RH• Departamento Jurídico Disciplinario		
--	--	--	--

PRINCIPALES OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES REALIZADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA <i>Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, con el apoyo del PNUD</i> Ena Lilian Núñez Mancía <i>Consultora externa</i>	
TEMA Artículo	OBSERVACIONES
OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY/PRINCIPIOS RECTORES/TIPOLOGÍAS DE EMPLEO	
<p>OBJETO DE LA LEY</p> <p>Art. 1. La presente ley tiene por objeto la regulación integral de la función pública, estableciendo las bases del régimen estatutario de los servidores públicos y su gestión.</p> <p>Se entenderá por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada o ad honorem realizada por una persona natural en nombre de la Administración Pública al servicio de la misma o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.</p>	<p>Inc.1°. Eliminar de la definición de función pública las actividades honorarias</p> <p>Inc. 2°. Agregar luego de la palabra “permanente”: “tal y como se establece en el Capítulo II del presente título de esta ley”.</p>
<p>ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <p>Art. 2. La presente ley será aplicable a todos los servidores públicos de la Administración del Estado, incluyendo a los que prestan sus servicios en todas las entidades autónomas. Se entenderán igualmente incluidas aquellas entidades cuya ley de creación requiera que se mencionen expresamente, salvo las exclusiones establecidas por las leyes sectoriales.</p> <p>Para los efectos de esta ley, se entiende por Administración Pública el Órgano Ejecutivo y sus dependencias, el Órgano Legislativo y el Órgano Judicial, las instituciones autónomas, los organismos independientes y demás entidades descentralizadas del Estado, a excepción de los municipios.</p> <p>No obstante, este régimen será aplicable a los municipios en cuanto al régimen sindical.</p>	<p>Proponen que se excluya del ámbito de aplicación a los trabajadores de las instituciones autónomas, pues consideran que les beneficia en mayor medida que se les aplique el Código de Trabajo. Al pasar a la LFP estiman que corren riesgo sus conquistas a través de la contratación colectiva.</p> <p>Los representantes de las organizaciones de empleados municipales proponen que se incorporen a la ley a los empleados municipales y se derogue la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, a fin de que se les garantice de manera efectiva la estabilidad laboral.</p> <p>Al incorporar a los empleados municipales se debe eliminar el inciso 3° que limita la aplicación de la ley al régimen sindical.</p>

<p>La presente ley tendrá carácter supletorio en defecto de regulación específica en las demás normativas que regulen un régimen o carrera especial.</p>	
<p>DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO Art. 3. Para los efectos de esta ley, se entiende por servidor público a la persona natural que, en virtud de una elección, nombramiento, acuerdo administrativo o por contrato administrativo laboral, en su caso, presta sus servicios laborales, administrativos, profesionales, técnicos o de campo a la administración, todo en beneficio del interés colectivo</p>	<p>Cambio de redacción Se propone la siguiente: “Para los efectos de esta ley se entiende por servidor público a la persona natural que presta sus servicios laborales bajo la administración del Estado”</p>
<p>PRINCIPIOS Art. 4. La función pública y su gestión se regirán principalmente por los siguientes principios:</p> <p>a) Satisfacción y prevalencia del interés general: las actuaciones del servidor público deberán dirigirse a satisfacer el interés general por encima de cualquier interés particular.</p> <p>b) Objetividad, imparcialidad y ética en las actuaciones: los servidores públicos 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.</p> <p>c) Igualdad en el acceso a la función pública y desarrollo de la carrera: toda persona que cumpla con los requisitos determinados en las convocatorias tiene derecho a participar en los procesos de selección de personal, a acceder a los cargos y a las oportunidades de carrera sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras. Los servidores públicos tienen derecho a ser capacitados y formados para la mejor realización de su trabajo.</p> <p>d) Igualdad de condiciones en el desempeño de la función pública: los servidores públicos que desempeñen cargos similares, en igualdad de condiciones y responsabilidades, devengarán igual remuneración económica, tomando en consideración además su desempeño y antigüedad en el cargo, preparación técnica y académica.</p> <p>e) Mérito y aptitud en el ingreso, promociones y ascensos profesionales: el ingreso, la permanencia, las promociones y los ascensos de los servidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformular algunos principios e incorporar algunos propios del derecho laboral como el “protector” • Reformular el principio de igualdad de remuneración conforme al convenio 100 de la OIT • Reformular el Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo (no discriminación) de conformidad al Convenio 111 de la OIT • Suprimir aspectos que más bien son obligaciones que principios • Aclarar la definición del principio de Primacía de la Realidad, algunos sugieren eliminarlo. • Incorporar de manera transversal los principios

<p>públicos se basarán en el mérito demostrado, en la calificación de aptitud, idoneidad, desempeño, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio del puesto.</p> <p>f) Regularidad, eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función pública: todo servidor público debe cumplir ininterrumpida y efectivamente las tareas propias de su cargo, logrando la prestación de los servicios y la realización de actividades al menor costo para el público y la institución, evitando demoras y atrasos.</p> <p>g) Transparencia y publicidad en los procedimientos: todo participante o interesado en los procesos de selección, ascenso y traslado contemplados por la presente ley deberá tener acceso a los expedientes vinculados a su trámite, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.</p> <p>h) Respeto a la autoridad jerárquica sometida a la ley: los servidores públicos deberán acatar las órdenes recibidas de sus superiores, salvo aquellas que sean manifiestamente ilegales.</p> <p>i) Principio de legalidad: sometimiento pleno a la Constitución, los tratados y convenios internacionales, leyes de la República, los contratos colectivos y el derecho.</p> <p>j) Estabilidad laboral de los servidores pertenecientes a la carrera administrativa gerencial y operativa: el Estado garantizará la permanencia de los servidores públicos que pertenezcan a la carrera administrativa, siempre que su desempeño se ajuste a la eficiencia y a los requerimientos éticos y disciplinarios establecidos por el marco legal vigente.</p> <p>k) Irrenunciabilidad de los derechos de los servidores públicos: los derechos y prerrogativas conferidos a los servidores públicos son irrenunciables.</p> <p>l) Principio de primacía de la realidad: para la interpretación de las relaciones entre la administración y los servidores públicos, se debe tomar en cuenta lo que materialmente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han acordado o contratado formalmente.</p>	
<p>DE LAS DIFERENTES RELACIONES DE EMPLEO</p> <p>Art.10. El personal de la Administración Pública, por la naturaleza de su función, se clasifica en:</p> <p>a) Personal con cargo político y personal de confianza</p> <p>Son aquellos que ocupan puestos cuya naturaleza funcional corresponde a la libre designación y remoción del titular, toda vez que el desarrollo de sus actividades o labores implica confianza total y absoluta o la adopción de políticas, planes, programas y proyectos a nivel institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer la existencia de contratos de manera excepcional ● Aclarar en qué casos proceden los interinatos ● Suprimir contrataciones tercerizadas ● Precisar la definición de personal de confianza conforme a la jurisprudencia vigente.

Asimismo, son aquellos puestos que prestan un alto asesoramiento o asistencia personal a los funcionarios principales del Estado.

El personal de esta categoría será nombrado y cesado libremente mediante acto administrativo emitido por el funcionario principal del que dependan. No obstante, aquel personal de confianza que provenga de una carrera profesional de carácter permanente dentro de la Administración Pública tendrá derecho a regresar al puesto que tenía anteriormente o uno equivalente dentro de la institución donde laboraba.

Las retribuciones que se les asignen a los servidores de cargo políticos o de confianza serán fijadas en sus actos de nombramiento en forma similar a la que se establece para el personal de las carreras profesionales, en puestos con niveles de clasificación homogéneos.

Al personal político y al de confianza les serán aplicables los derechos y obligaciones establecidos en esta Ley, salvo en lo relativo a su nombramiento y estabilidad en el cargo.

Los servidores públicos integrantes de la carrera administrativa gerencial no podrán clasificarse como funcionarios políticos ni de confianza.

b) Personal de las carreras profesionales de carácter permanente

Son quienes, después de superar un proceso de selección, quedan vinculados con la Administración Pública mediante una relación de empleo profesional de carácter permanente sujeta a la presente Ley y demás leyes especiales, percibiendo sus retribuciones con cargo a los créditos de personal previstos en el Presupuesto General de la Nación y aquellos presupuestos especiales.

propias de la administración no reservadas a los servidores públicos con cargos políticos o de confianza, con base en el mérito y aptitud, no pudiendo ser separados del servicio salvo por las causas y en las condiciones previstas legalmente, gozando por tanto de estabilidad en sus cargos.

c) Personal temporal

Son quienes, mediante contrato administrativo laboral con plazo determinado, se vinculan con la Administración para la realización de labores o prestación de servicios de naturaleza no permanente. Estos servidores públicos quedarán sujetos a las cláusulas contractuales y a la presente Ley.

El contrato que vincule al personal temporal tendrá un plazo máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por una sola vez, sea por el mismo término o uno menor.

El contrato que se realice en vulneración de los términos establecidos en el inciso anterior, será nulo de pleno derecho.

d) Personal interino

<p>Son quienes, con carácter temporal, y cuando ello fuese estrictamente necesario, son nombrados mediante acto administrativo para la cobertura de una vacante hasta tanto fuera cubierta por el propietario.</p> <p>Es entendido que cuando sea legalmente admisible el nombramiento de interinos, dichos servidores públicos devengarán por el tiempo de su nombramiento todas las remuneraciones que correspondan al servidor público de carácter propietario.</p>	
<p>CARRERA ADMINISTRATIVA</p>	
<p>DEL NÚMERO DE PUESTOS DE CONFIANZA</p> <p>Art. 14. Una institución no podrá contar con más de <u>siete servidores públicos de confianza</u>.</p> <p>No obstante, la Autoridad Rectora de la Función Pública podrá autorizar un número adicional de servidores públicos de confianza, hasta un máximo de tres, tomando en consideración el número de servidores públicos en la institución, la complejidad y la especialización del servicio prestado.</p> <p>Sin perjuicio de la responsabilidad de los titulares y de los servidores públicos por la infracción a esta disposición, la infracción del cumplimiento del número de servidores de confianza autorizado no genera a favor de los servidores el derecho a permanencia ni algún otro beneficio distinto a la retribución y a los que correspondan por los servicios prestados. En este caso, se procederá a la revocación inmediata del nombramiento.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo no será aplicable al Presidente de la República.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el fundamento para fijar en 7 el número de cargos de confianza, se sugiere reconsiderar dicha norma, no debería haber un número determinado de este tipo de cargos.
<p>DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA</p> <p>Art. 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.</p> <p>El personal permanente de la Administración Pública, salvo que su legislación específica regule lo contrario, será nombrado por acto administrativo.</p> <p>La carrera administrativa, para efectos de su adecuada gestión, se organizará en:</p> <p>a) <u>La carrera administrativa gerencial.</u></p> <p>b) La carrera administrativa operativa.</p> <p>c) Y las carreras específicas establecidas en leyes sectoriales.</p> <p>La carrera administrativa gerencial y la carrera administrativa operativa se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar eliminar la clasificación de personal de carrera gerencial, que queden incluidos como cargos técnicos atendiendo a la jurisprudencia y dentro del personal de carrera en general.

<p>regulan por la presente Ley y su reglamento. Las carreras específicas se regularán por sus leyes de creación y reglamentos de desarrollo.</p>	
<p>DEFINICIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA GERENCIAL Art. 17. La carrera administrativa gerencial es el régimen jurídico que regula a los servidores públicos del nivel directivo o gerencial, cuyas funciones corresponden al manejo de las directrices institucionales, mediante la estabilidad e igualdad de oportunidades para el ingreso, promoción y el ascenso en el servicio público, tales como: directores, gerentes intendentes, jefes de división, departamento, unidad y todos aquellos funcionarios que tengan un nivel jerárquico de decisión y dirección dentro de la Administración Pública. Estos servidores están bajo la dependencia de los funcionarios principales de la administración.</p>	<p>Al omitir la clasificación de personal de carrera gerencial deberían eliminarse todas las disposiciones que se refieren a ella</p>
<p>DE LAS CARRERAS ESPECÍFICAS Art. 19. Únicamente por ley podrán crearse carreras profesionales específicas. Cualquier puesto de trabajo de la Administración Pública que no quede integrado en una carrera específica, se entenderá que forma parte de la carrera administrativa gerencial u operativa, según el caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suprimir la posibilidad d que se creen carreras profesionales de manera específica
<p>DEL INGRESO A LAS CARRERAS PROFESIONALES Art. 53. El jefe de dependencia en el cual exista una plaza vacante, y siempre que se cuente con la provisión de fondos de la misma y se justifique su necesidad, informará a través de la Unidad de Recursos Humanos Institucional a la Autoridad Rectora para que se inicie el proceso de selección.</p> <p>El procedimiento para ingreso de nuevo personal a la administración se realizará solo en los casos en que el puesto no pueda ser cubierto mediante el sistema de ascensos por carrera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer claramente la necesidad de justificar el nombramiento. • Priorizar sistema de ascensos antes de contratar nuevo personal.
<p>REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL DE CARRERA PROFESIONAL Art. 54. Podrán ingresar a la carrera administrativa gerencial y operativa las personas que reúnan los requisitos siguientes: a) Ser salvadoreño o extranjero en pleno ejercicio de sus derechos, y que llene los requisitos establecidos por la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconsiderar la contratación libre de personal extranjero, sugieren establecer un porcentaje (5%) y que se le dé prioridad a los

<p>b) Demostrar capacidad e idoneidad para el desempeño del puesto y aprobar los exámenes de aptitud necesarios para el puesto de trabajo.</p> <p>c) Cumplir con los requisitos y el perfil que establece el manual de puestos institucional, los cuales se señalarán claramente en la convocatoria.</p> <p>d) No estar ligado por relación conyugal, de convivencia o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con quienes ejerzan funciones de dirección, cualquiera sea su nivel jerárquico, dentro de la institución a la que pretenda ingresar el postulante.</p> <p>e) No haber sido condenado por delitos dolosos y graves, de acuerdo a la clasificación establecida por el Código Penal, dentro de los cinco años anteriores a su solicitud de ingreso.</p> <p>f) Cumplir satisfactoriamente el período de prueba de acuerdo a lo establecido en esta ley y su reglamento.</p> <p>g) Presentar exámenes generales de salud, de acuerdo con el perfil del puesto a desempeñar.</p> <p>No podrá discriminarse en razón del género, edad, condiciones de salud, religión, estado familiar, origen étnico o condición social, para la pertenencia al servicio público.</p> <p>Todo nombramiento efectuado sin el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, será nulo de forma absoluta o de pleno derecho, sin perjuicio del tiempo que hubiere transcurrido, lo cual no afectará la validez de los actos y actividades efectuados por la persona.</p>	<p>salvadoreños para ingresar al empleo público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconsiderar el requisito sobre los antecedentes penales, que se limite a delitos contra el Estado • Incorporar como razón de discriminación la afiliación sindical • Se observa que en este caso se afecta al trabajador en lugar de establecer una sanción al funcionario que hizo el nombramiento ilegal.
<p>PRESENTACIÓN DE POSTULANTES</p> <p>Art. 57. La Autoridad Rectora analizará las hojas de vida tomando en consideración el perfil, <u>el mérito</u>, la capacidad, idoneidad y demás requisitos necesarios para el puesto. Aquellas postulaciones que no cumplan con las condiciones del perfil, deberán ser rechazadas de forma justificada debiendo ser notificada al postulante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el “mérito” como requisito de ingreso, éste no se puede medir si no se conoce a la persona, es un requisito para promociones o ascensos.
<p>NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA</p> <p>Art. 61. La Autoridad Rectora remitirá al titular de la institución la lista de elegibles con sus respectivos expedientes para el nombramiento en periodo de prueba de la persona que haya superado el proceso de selección. A partir de la lista de elegibles, el titular nombrará a la persona más idónea para el puesto.</p>	<p>Eliminar el período de prueba</p>

<p>Dicho nombramiento deberá notificarse a los demás postulantes en la lista de elegibles. En el período de prueba se garantizarán todos los derechos correspondientes a los servidores públicos, excepto el de estabilidad laboral. <u>El periodo de prueba no podrá ser mayor al plazo de tres meses.</u></p>	
<p>RECURSO DE REVISIÓN Art. 62. El acto administrativo de nombramiento del postulante para periodo de prueba, será recurrible mediante <u>recurso de revisión ante el funcionario que emitió el acto,</u> a solicitud de cualquier persona que se encuentre en la lista de elegibles y considere tener mejor derecho que la persona nombrada.</p> <p>Dicho recurso se interpondrá por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de nombramiento del postulante.</p> <p>El recurso interpuesto en tiempo y forma se admitirá sin efecto suspensivo y se mandará a oír por tres días hábiles al servidor nombrado en período de prueba.</p> <p>Con los respectivos escritos de apersonamiento, las partes deberán presentar toda la prueba documental pertinente.</p> <p>Si cualquiera de las partes lo solicitare, se abrirá a pruebas por el término de cinco días hábiles.</p> <p>El recurso será resuelto y notificado dentro de un plazo máximo de quince días hábiles posteriores a la interposición del mismo, pudiendo confirmar o revocar el nombramiento.</p> <p>En caso de revocarse el acto administrativo impugnado, la misma resolución deberá contener el nuevo nombramiento, a partir de los postulantes restantes de la lista de elegibles.</p> <p><u>Contra la resolución que resuelva la revisión planteada no existirá recurso administrativo.</u></p>	<p>Incorporar recurso de apelación ante la Autoridad Rectora, el de revisión, resuelto por el mismo funcionario que hizo el nombramiento no garantiza imparcialidad y objetividad.</p>
<p>DERECHO DE ACCESO AL EXPEDIENTE Art. 65. Los postulantes interesados tendrán derecho de acceso a sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el derecho del participante de exigir el resultado de las pruebas.

<p>expedientes, incluyendo evaluaciones, entrevistas y resultados a lo largo del procedimiento de selección y una vez finalizado el mismo; exceptuando el expediente de evaluación psicológica.</p> <p>La Unidad de Recursos Humanos Institucional no podrá negar el derecho de acceso al expediente a los interesados, debiendo resguardar y proteger la integridad del mismo, no pudiendo descartar o alterar los contenidos de dichos expedientes.</p>	
<p>ASCENSO</p> <p>Art. 66. Ascenso es la promoción de los servidores públicos de un puesto a otro de categoría superior dentro del régimen de la carrera administrativa gerencial y operativa, según el caso; o bien, de una carrera administrativa a otra. Para iniciar un proceso de ascenso es necesario que exista un puesto vacante en el rango inmediato superior. Dicha condición deberá ser comunicada por el jefe inmediato de la plaza vacante a la Unidad de Recursos Humanos Institucional. El ascenso se realizará con incremento de salario, y por cualquiera de las modalidades siguientes:47</p> <p>a) Ascenso por carrera. b) Y ascenso por concurso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer plazo límite para los procesos de selección en caso de ascenso. Se propone que no exceda de 3 meses.
<p>REQUISITOS PARA EL ASCENSO</p> <p>Art. 67. Los ascensos se deben tramitar garantizando el cumplimiento del perfil del puesto, la publicidad, objetividad, imparcialidad e idoneidad del servidor público de acuerdo a sus méritos, aptitud, evaluaciones y antigüedad en la prestación del servicio. Todo servidor público que aspire a optar a un rango superior deberá llenar los siguientes requisitos:</p> <p>a) Haber cumplido con un período mínimo de un año de antigüedad en el cargo. b) Cumplir con todos los requisitos propios del puesto de trabajo, de acuerdo al Manual de Puestos institucional. c) No haber sido sancionado o haber incurrido en desméritos que lo descalifiquen como candidato elegible en los seis meses anteriores a la apertura de la vacante. De ninguna forma se podrá considerar que pertenecer a un sindicato u organización gremial sea un desmérito. d) No encontrarse cumpliendo la sanción de inhabilitación del ascenso, de acuerdo a lo establecido en esta ley. e) Tener un promedio destacado o superior a la media en sus evaluaciones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que el requisito relativo a no haber sido sancionado, no sea general, que se limite a las faltas graves. • Que se elimine la palabra “desméritos”, puede dar lugar a arbitrariedades. • Eliminar como requisito que la persona candidata para el ascenso

<p>desempeño, de conformidad al manual de evaluaciones.</p> <p>En ningún caso el servidor público tendrá la obligación de solicitar autorización para iniciar el proceso de ascenso, pero deberá solicitar los permisos necesarios para el proceso en caso de realización de pruebas y entrevistas, los cuales no deberán ser negados por ningún motivo por el superior o autoridad alguna.</p>	<p>tenga un promedio “destacado”, que se limite a que sea superior a la media</p>
<p>ASCENSO POR CARRERA</p> <p>Art. 68. Se llevará a cabo si existen al menos tres servidores públicos que satisfagan todos los requisitos para optar al puesto vacante. En este caso el concurso será cerrado, no pudiendo participar personas externas a la institución.</p> <p>Para seleccionar al servidor público apto para el ascenso, la Autoridad Rectora deberá realizar pruebas psicológicas, pruebas de idoneidad para el puesto y entrevistas con el superior o superiores del puesto que se desea ocupar. La selección del mejor candidato debe ser objetiva y en base al mérito. La antigüedad será un criterio para seleccionar al mejor candidato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la posibilidad del ascenso por carrera cuando exista al menos un servidor público que cumple con los requisitos para optar al puesto. Proponen que se le dé prioridad al trabajador que ya está en la institución para optar al ascenso
<p>NOMBRAMIENTO</p> <p>Art. 70. El servidor público que cumpla con todos los requisitos y apruebe de forma satisfactoria las pruebas <u>será nombrado por el titular de la institución.</u></p> <p>El servidor público que haya sido ascendido iniciará su labor de inmediato sin cumplir periodos de prueba.</p>	<p>Se propone que quien haga el nombramiento sea la Autoridad Rectora, no el titular de la institución</p>
<p>CAPÍTULO III DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL SISTEMA DE INCENTIVOS A LA EFICIENCIA Y EFICACIA</p>	<p>Se sugiere revisar todo este capítulo debido a que no fue incluido en las jornadas de análisis</p>
<p>DE LA MOVILIDAD DEL PERSONAL</p> <p>TRASLADO</p> <p>Art. 121. Los servidores públicos podrán ser trasladados a otro cargo de igual clase, dentro o fuera de la institución en la que laboran. El traslado puede ser temporal o definitivo y habrá de llevarse a cabo conforme lo establece esta Ley y el reglamento.</p> <p>En ningún caso el traslado implicará aumento de salario o prestaciones, excepto en el caso de cambio de residencia por traslado.</p>	<p>Excluir la posibilidad de traslado externo sin consentimiento, solo cuando es solicitado por el servidor público</p>

<p>El traslado se puede realizar mediante los siguientes procedimientos:</p> <p>a) Traslado externo. b) Traslado por necesidad de servicios. c) Traslado voluntario.</p> <p>La Unidad de Recursos Humanos Institucional será la única que podrá formalizar un traslado de personal por necesidad de servicios o voluntario, de acuerdo al procedimiento establecido por esta Ley y sus reglamentos.</p>	
<p>DESCENSO DE CATEGORÍA Art. 123. El servidor público no podrá ser descendido de categoría en caso de traslado, incluso en el voluntario, <u>excepto el caso que el descenso se dé en función de la aplicación de una sanción disciplinaria</u>, de acuerdo a lo establecida por esta Ley y su reglamento.</p>	<p>Eliminar la posibilidad de descenso de categoría, por violar la Constitución de la República.</p>
<p>TRASLADO EXTERNO Art. 125. <u>El traslado externo será forzoso, cuando se trate del cumplimiento de una sanción muy grave</u>, de acuerdo a lo establecido en esta Ley y el reglamento. Una vez recibida la resolución definitiva del Tribunal Disciplinario de la Función Pública, la Unidad de Recursos Humanos Institucional deberá elaborar un plan de reubicación, el cual será aprobado por el titular de la institución. Si el plan de reubicación afecta a más de una institución, los planes de distribución del personal serán elaborados de forma conjunta y coordinada por las Unidad de Recursos Humanos Institucional de las instituciones afectadas y deberán ser aprobados por la Autoridad Rectora.</p>	<p>Eliminar este tipo de traslado, tomar de base la jurisprudencia. A su juicio viola el Art. 52 de la Constitución de la República, el traslado no puede ser una sanción.</p>
<p>DEL TRASLADO POR NECESIDAD DE SERVICIOS Art. 126. Por la necesidad del servicio y por un plazo no superior a seis meses, las instituciones podrán trasladar a un servidor público a un puesto distinto al que desempeña dentro de la Administración Pública, con cambio o no de nivel, de forma excepcional. En ningún caso se afectarán las retribuciones que viniere percibiendo el servidor público. En el caso que se adscriban plazas de una institución a otra como resultado de convenios de ayuda o para atender las deficiencias de recursos, el personal trasladado por necesidad de servicios lo podrá ser indefinidamente, conservando los derechos de origen y con las retribuciones correspondientes a sus puestos. El traslado por necesidad de servicios implicará la reserva del puesto que viniera</p>	<p>Incorporar la obligación de darle audiencia al servidor público previo a tomar la decisión</p>

<p>desempeñando el interesado hasta que cese dicha comisión. El puesto reservado podrá ser cubierto con interinato.</p>	
<p>RECURSO DE REVISIÓN Art. 129. Los actos administrativos de traslado y las denegatorias de traslado y permuta, en su caso, podrán ser impugnados a través <u>del recurso de revisión en los términos establecidos en el artículo 62 de esta Ley</u>, en lo aplicable</p>	<p>Que se incorpore recurso ante instancia superior a la que toma la decisión. La observación es similar a la que se hace respecto del Art. 62, pues dicho recurso de revisión al ser resuelto por la misma autoridad que tomó la decisión no da garantía de imparcialidad y objetividad.</p>
<p>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</p>	
<p>COMPETENCIA Art. 242. El Tribunal Disciplinario de la Función Pública será competente para la imposición de las faltas muy graves. <u>La URHI, a través del Departamento Jurídico Disciplinario, será competente para la imposición de las faltas leves y las faltas graves.</u></p>	<p>Se sugiere la creación de dos instancias independientes de las instituciones. Las Unidades de Recursos Humanos no debieran tener facultades de imponer sanciones ante faltas graves, se convierte en juez y parte. En ese sentido se propone crear una Comisión de la Función Pública que conozca en primera instancia y el Tribunal de la Función Pública que conozca en segunda instancia para garantizar el derecho a recurrir ante una instancia superior ante sanciones graves y muy graves Se sugiere que ambos entes colegiados tengan representación de los trabajadores</p>
<p>UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS Art. 243. Para la tramitación del procedimiento disciplinario y sus recursos, la interposición de escritos, actos de comunicación y cualesquiera otros que se susciten en las diversas etapas, podrá utilizarse los diversos medios tecnológicos, entre ellos, fax y correo electrónico, siempre y cuando pueda dejarse constancia fehaciente de su práctica. En todo caso, de las resoluciones que pongan fin al procedimiento disciplinario o los recursos, deberá entregarse copia física íntegra al interesado.</p>	<p>Existe preocupación sobre la vulnerabilidad que el manejo del caso pueda tener, temen que se viole la privacidad.</p>
<p>FALTAS MUY GRAVES QUE DAN LUGAR A LA DESTITUCIÓN Art. 246. Constituirán especialmente faltas muy graves que darán lugar a la destitución las siguientes: a) Desempeñar empleos, actividades profesionales o técnicas que fueren incompatibles con el cargo público, ya sea por coincidir las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia.</p>	

<p>b) Abandono injustificado del puesto de trabajo. Se presumirá que existe abandono injustificado del puesto de trabajo, <u>cuando el servidor público faltare más de cinco días hábiles consecutivos</u>, sin previo aviso o justa causa.</p> <p>c) Prevalerse del cargo para realizar política eleccionaria o de cualquier tipo.</p> <p>d) Haber sido condenado por delitos dolosos y graves, de acuerdo a la clasificación establecida en el Código Penal.</p> <p>e) Dictar disposiciones que limiten el derecho de los servidores públicos de afiliarse a partidos políticos.</p> <p>f) Valerse dolosamente de documentación o información falsa o inexacta en un proceso de ascenso.</p> <p>g) Desempeñar reiteradamente su trabajo de forma deficiente. Dicha circunstancia debe acreditarse debidamente con las evaluaciones anuales o extraordinarias.</p> <p>h) La reincidencia en las faltas muy graves de las señaladas en el artículo anterior.</p> <p>i) Las demás así establecidas y ponderadas en el reglamento de esta Ley.</p>	<p>Mantener 8 días el período de tiempo para que se presuma abandono injustificado del puesto de trabajo, tal como se regula en la actualidad en la Ley de Servicio Civil.</p>
<p>FALTAS GRAVES Art. 247. Son faltas graves:</p> <p>a) Desobedecer injustificadamente disposiciones emanadas de superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones.</p> <p>b) Actuar o desempeñar sus funciones con culpa o negligencia grave.</p> <p>c) Discriminar, insultar o menospreciar a los usuarios.</p> <p>d) Negarse a prestar el servicio público a los usuarios o retardar el mismo sin causa justificada.</p> <p>e) Alterar en forma ilegal y sin notificación alguna el expediente de un servidor público.</p> <p>f) No dar a conocer a sus subalternos la hoja de funciones respectiva, donde se especifican sus responsabilidades y facultades.</p> <p>g) Imponer sanciones o medidas a otros servidores públicos, con el fin de tomar represalias por razones de orden político, religioso o de cualquier otra índole que constituyan violaciones de derechos que las leyes les concedan.</p> <p>h) <u>Discriminar por medios directos o indirectos a los servidores públicos por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.</u></p> <p>i) Retener las cuotas sindicales y no entregarlas a los secretarios de finanzas de dichas organizaciones, en los plazos acordados.</p> <p>j) Atentar contra la constitución o existencia de sindicatos.</p>	<p>h) Que esta causal pase a ser falta “muy grave”</p>

<p>k) Desempeñar su trabajo de forma deficiente. Dicha circunstancia debe acreditarse debidamente con las evaluaciones anuales o extraordinarias.</p> <p>l) Nombrar servidores públicos de confianza en un número mayor al establecido por el artículo 14 de esta Ley.</p> <p>m) Seleccionar únicamente al personal de confianza a su cargo, sin justificación alguna, para que asistan a las capacitaciones programadas.</p> <p>n) La reincidencia en las infracciones leves.</p> <p>ñ) Las demás así establecidas y ponderadas en el reglamento de esta Ley.</p>	
<p>Arts. Del 249 a 251 (sanciones)</p>	<p>Se sugiere ordenar de menor a mayor al igual que las faltas</p> <p>En las sanciones muy graves, reducir a 15 días máximo de suspensión sin goce de sueldo</p> <p>Eliminar el descenso de categoría como sanción</p>
<p>DESARROLLO REGLAMENTARIO</p> <p>Art. 252. El reglamento de ejecución <u>podrá establecer faltas en virtud de las violaciones a la presente ley, reglamentos y normativas de desarrollo</u> a efectos de normar relaciones especiales de sujeción</p>	<p>Eliminar la posibilidad de establecer faltas a través de Reglamentos, sugieren que únicamente se establezcan en la ley.</p>
<p>CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN</p> <p>Art. 253. Para la determinación de la sanción a imponer, la autoridad competente deberá tomar en cuenta los criterios de proporcionalidad, la naturaleza del perjuicio causado o grado de afectación al servicio público que se haya dejado de prestar, el perjuicio patrimonial causado a la Administración Pública, el grado de intencionalidad del infractor, el grado de participación en la acción u omisión, la reincidencia o incumplimiento reiterado.</p> <p>En ningún caso tales sanciones establecidas en esta ley o su reglamento podrán imponerse de manera concurrente.</p> <p>Para los efectos del inciso primero, la reincidencia o el incumplimiento reiterado, se entenderán como la comisión de <u>la misma falta dentro del plazo de dos años</u> contados a partir de la última sanción impuesta.</p>	<p>Reducir el plazo a un año, dos es excesivo.</p>
<p>DERECHOS DEL PRESUNTO RESPONSABLE</p> <p>Art. 255. En el procedimiento sancionatorio, el presunto infractor tendrá especialmente los siguientes derechos:</p> <p>a) A ser informado de los términos de la imputación, incluyendo los hechos que se le atribuyen, las infracciones que tales hechos puedan constituir y las</p>	<p>Incorporar derecho a la defensa técnica o a ser representado por un dirigente sindical</p>

<p>sanciones que, en su caso, se le pudiere imponer.</p> <p>b) A formular alegaciones, presentar prueba de descargo y utilizar todos los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico que resulten procedentes.</p> <p>c) Y a no declarar contra sí mismo</p>	
<p>PREVALENCIA DE LA JURISDICCIÓN PENAL</p> <p>Art. 256. Si la contravención a la presente Ley, sus reglamentos o normativas de desarrollo constituye también delito o falta penal, <u>será competente para conocer tanto de la responsabilidad penal como de la administrativa</u>, conforme a los parámetros de la presente ley, el juez con competencia en materia penal.</p> <p>El Tribunal o el Departamento Jurídico Disciplinario de la URHI, deberán remitir las diligencias al Fiscal General de la República, quien deberá continuar con el proceso correspondiente notificando el resultado al Tribunal, al Departamento Jurídico Disciplinario de la URHI y a la Autoridad Rectora.</p> <p>En el caso que la Fiscalía General de la República o el Juez considere que no existe delito que perseguir, el Tribunal o el Departamento Jurídico Disciplinario de la URHI podrán continuar con el procedimiento administrativo sancionador correspondiente.</p>	<p>El juez penal no debe conocer del procedimiento administrativo, no debe haber prórroga de la competencia, cada proceso debe tramitarse por separado.</p> <p>Si el hecho constituye delito éste debe seguir el procedimiento penal.</p>
<p>AUTO DE INICIO Y MEDIDAS CAUTELARES</p> <p>Art. 258. Presentada la denuncia o <u>iniciado el procedimiento de oficio</u>, el Tribunal, o el Departamento Jurídico Disciplinario de la URHI en su caso, deberá emitir un auto de inicio, con resolución motivada, que contendrá esencialmente:</p> <p>a) La identificación del o los servidores públicos presuntamente responsables.</p> <p>b) Una relación sucinta de los hechos que motivan el inicio del procedimiento.</p> <p>c) La calificación preliminar de la infracción administrativa y de la posible sanción respectiva, y los indicios preliminares con los que se cuenta.</p> <p>d) La indicación del derecho del presunto responsable de formular alegaciones y presentar prueba de descargo, en el plazo legalmente prescrito.</p> <p>En el auto de inicio, la autoridad <u>competente podrá decretar las medidas cautelares nominadas o innominadas que sean necesarias</u>, tales como la <u>suspensión temporal</u> del servidor público en su cargo, su traslado temporal, entre otras.</p>	<p>Suprimir facultad de iniciar procedimiento de oficio, solo a petición de parte.</p> <p>Establecer plazo a la suspensión previa como medida cautelar</p>
<p>PRESCRIPCIONES</p> <p>Art. 263. La acción para el inicio del procedimiento disciplinario <u>prescribirá a los</u></p>	<p>El plazo de la prescripción de dos años es excesivo, mantener los plazos</p>

<p>dos años contados desde el momento en que se haya incurrido en la supuesta infracción, y en el caso de las infracciones continuadas, desde el momento en que se haya consumado el último acto.</p> <p>El plazo de prescripción para la ejecución de las sanciones impuestas será de tres años contados a partir de que éstas hubiesen quedado firmes.</p> <p>La inactividad en el proceso tendrá como consecuencia la declaratoria de la prescripción de la persecución. El término de tal prescripción será de un año.</p> <p>Cualquier prescripción podrá declararse de oficio o a petición de parte.</p>	<p>que establece la Ley de Servicio Civil: 3 meses.</p> <p>Similar plazo debe establecerse para la ejecución de la sanción, no puede ser de 3 años, es demasiado extenso.</p>
<p>DERECHO COLECTIVO LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>	
<p>VIGILANCIA DE LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Art. 136. Le corresponde a la Autoridad Rectora velar por el respeto y garantía del derecho de asociación de los servidores públicos.</p>	<p>Consideran que esta es una facultad que solo corresponde al Órgano jurisdiccional a través de los tribunales, sugieren reconsiderarlo.</p>
<p>CREACIÓN DE SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SECCIONALES Art. 137. Para la creación de un sindicato de servidores públicos, este deberá constituirse y funcionar con no menos de treinta y cinco miembros que laboren en una misma institución de la Administración Pública.</p> <p>Los servidores públicos de instituciones que cuenten con centros de trabajo en diferentes departamentos de la República podrán constituir seccionales del sindicato con al menos diez miembros.</p> <p>La seccional sindical es un organismo carente de personalidad jurídica propia. El sindicato es el núcleo de la organización de los servidores públicos, y la seccional una parte de este. Los criterios para la formación de una seccional dependen de la distancia o la especialización del trabajo.</p>	<p>Limita la creación de sindicatos a empleados de una misma institución, lo cual viola la autonomía sindical.</p> <p>La forma de organizarse debe ser parte de regulación interna del sindicato, no en la ley.</p> <p>Eliminar los criterios de distancia y especialización para crear una seccional, es parte de la autonomía sindical</p>
<p>CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS Art. 138. Para la constitución de un sindicato de servidores públicos, se</p>	<p>No debe haber presencia de delegados de la Autoridad Rectora al</p>

<p>levantará un acta de fundación, en la cual se expresarán las siguientes circunstancias:</p> <p>a) La fecha y lugar de la reunión, nombres y apellidos de los constituyentes, edad, domicilio, nacionalidad, servicio público que presten y los vincule.</p> <p>b) El nombre, objeto y domicilio del sindicato.</p> <p>c) La elección y nombramiento de una junta directiva provisional, que deberá incluir al menos un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un fiscal.</p> <p>d) Cualquier otro dato que los fundadores consideren conveniente.</p> <p><u>El acta de fundación se podrá formalizar a través de acta notarial o mediante la presencia de uno o más delegados de la Autoridad Rectora.</u></p>	<p>momento de constituir un sindicato. Puede constituir injerencia en los asuntos del sindicato.</p>
<p>COMUNICACIÓN DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>Art. 139. Una vez suscrita el acta de fundación del sindicato de servidores públicos, se deberá comunicar inmediatamente al Presidente de la Autoridad Rectora, si no se encuentra presente en el acto de fundación este o su delegado</p>	<p>Eliminar la posibilidad de que esté presente en la constitución del sindicato del Presidente o delegado de la Autoridad Rectora.</p>
<p>APROBACIÓN DE ESTATUTOS SINDICALES</p> <p>Art. 140. Una vez constituido el sindicato de servidores públicos, deberán aprobar los estatutos del sindicato, así como los reglamentos administrativos que consideren necesarios para el funcionamiento del mismo.</p> <p>Los estatutos sindicales deben ser elaborados en estricto apego a la Constitución, a los tratados internacionales y la ley, debiendo contener al menos:</p> <p>a) Denominación, objeto y domicilio del sindicato de servidores públicos.⁷⁴</p> <p>b) Condiciones que deben reunir sus miembros para ser parte del sindicato.</p> <p>c) Obligaciones y derechos de sus miembros.</p> <p>d) Sanciones disciplinarias y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiendo respetarse el derecho de defensa del inculpado.</p> <p>e) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas generales y seccionales ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deberán celebrarse por lo menos una vez al año, previa convocatoria con antelación, la cual no deberá ser menor de quince días. Las asambleas extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria de manera obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros.</p>	

<p>f) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción.</p> <p>g) Las reglas para la administración de los bienes y fondos de las organizaciones, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos.</p> <p>La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año y no mayor de dos, en ocasión de una asamblea ordinaria.</p> <p>h) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales.</p> <p>i) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos.</p> <p>j) En el caso de constituirse seccionales, deberá regularse de forma expresa las facultades y límites de las mismas.</p> <p>k) Y cualquier otro aspecto que los miembros consideren conveniente</p>	<p>f) hay contradicción con el Art. 146 el cual establece que cada año habrá elecciones, lo que implica que la ley ya está estableciendo que las juntas directivas durarán un año.</p> <p>En cuanto a la duración se plantean distintas propuestas, no hay uniformidad, algunos grupos propusieron que la ley establezca un techo máximo de tres años.</p>
<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>Art. 143. Una vez presentada la solicitud de inscripción del sindicato de servidores públicos, la Autoridad Rectora libraré oficio a la Unidad de Recursos Humanos Institucional de la entidad empleadora, con el objeto de que certifique la condición de asalariados de los servidores públicos fundadores del sindicato. La Unidad de Recursos Humanos Institucional deberá responder dentro de los diez días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de servidor público.</p> <p>Constatada la calidad de los servidores públicos, la Autoridad Rectora llevará a cabo el examen de los estatutos con el objeto de determinar si se ajustan a la ley. Si se encontraren deficiencias formales o contravenciones legales, las hará saber a los interesados para que en el plazo de quince días hábiles procedan a subsanarlas. Si no lo hicieren, se tendrá por desistida la petición de inscripción.</p> <p>Si no se encontraren deficiencias o las mismas se hubieran subsanado adecuadamente, la Autoridad Rectora deberá inscribir inmediatamente al sindicato en el registro respectivo, confiriéndole por ese acto la personalidad jurídica.</p> <p>La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.</p> <p>El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional. La certificación de la inscripción extendida por la Autoridad Rectora o los estatutos debidamente</p>	

<p>inscritos servirán de prueba de la existencia del sindicato.</p>	<p>Establecer la posibilidad de recurrir en caso que se deniegue la inscripción de los estatutos y en consecuencia la personería jurídica del sindicato. Que pueda haber impugnación de la decisión en sede judicial.</p>
<p>PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Art. 144. El plazo máximo en el cual la Autoridad Rectora deberá notificar su decisión sobre la solicitud de inscripción de un sindicato será de treinta días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica del sindicato o después de que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales de la Autoridad Rectora, vencidos los cuales, sin haber obtenido respuesta alguna, se tendrá por registrado el sindicato y por conferida la personalidad jurídica al mismo. En tal caso, el silencio administrativo con efectos positivos podrá ser acreditado mediante constancia emitida por la Autoridad Rectora o constancia contenida en acta notarial donde se establezca la carencia del acto de notificación en los términos establecidos en el presente artículo</p>	<p>Consideran que el plazo de 30 días es excesivo, sugieren sea reducido.</p>
<p>CLASES DE ASAMBLEAS Y SUS ATRIBUCIONES Art. 146. Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias. Sus atribuciones, además de las que le señalan los estatutos respectivos, son las siguientes: A.- De las asambleas generales: 1º) Elegir anualmente a los miembros que integran la junta directiva; 2º) Aprobar la reforma de los estatutos. 3º) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por las asambleas seccionales para mantener la estabilidad económica del sindicato. 4º) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos. 5º) Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de los miembros del sindicato. 6º) Aprobar las cuentas semestrales y memoria de labores anuales o bianuales de sus actividades que debe rendir la junta directiva general; 7º) Acordar la disolución del sindicato de servidores públicos de acuerdo con esta ley y los estatutos respectivos. 8º) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces en el año que puede exigirse las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras.</p>	<p>Revisar este numeral con el literal f) del Art. 140. Proponen establecer como máximo 3 años, pero es facultad del Sindicato determinar cuánto tiempo.</p>

<p>99) Y decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano.</p>	
<p>PROTECCIÓN Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO</p> <p>Art. 152. Los miembros de las juntas directivas generales y seccionales de los sindicatos de servidores públicos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser perjudicados a través de destitución, traslados u otra acción similar, <u>durante el período de su elección y mandato</u>; siempre que los miembros actúen conforme a la Constitución, los convenios internacionales y la ley.</p> <p>Se reconoce y garantiza a los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos <u>las facilidades que sean necesarias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin que con ello se perjudique el funcionamiento eficaz de la institución o del servicio público prestado.</u> Además, gozarán de <u>licencia para desempeñar las comisiones indispensables de sus cargos en los términos establecidos en los artículos 103 romano tercero y 104 de esta ley.</u></p> <p>Los miembros de las juntas directivas de los sindicatos de servidores públicos deben tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con los titulares de las instituciones o sus delegados. Las instituciones deben poner a disposición de dichos miembros las facilidades de información que posibiliten un proceso de diálogo y concertación eficaz.</p> <p>Se debe autorizar a los miembros de las juntas directivas de sindicatos de servidores públicos a que coloquen avisos en los centros de trabajo, en los lugares fijados de común acuerdo con la institución y en aquellos en los que los servidores públicos tengan fácil acceso. Al momento de concertar la fijación de los lugares, se instará el ejercicio de esta prerrogativa sin más límites que los establecidos en las leyes como los relativos al honor y dignidad de las personas.</p>	<p>El fuero debe ampliarse y mantenerse durante un año después de vencido el período de nombramiento para evitar represalias tal como lo establece la Constitución de la República en el Art. 47 inc.6° . Algunos grupos sugieren que el período de garantía se extienda al período para el cual fueron nombrados.</p> <p>El Art. 104 establece como factores a considerar para conceder la licencia “regularidad y funcionamiento eficaz del servicio público”. Sugieren que se eliminen estos aspectos a fin de evitar arbitrariedades en la concesión del permiso dada la indeterminación de tales conceptos. Proponen que se establezca el deber de la administración de buscar los mecanismos para evitar la afectación del servicio, no para limitar los permisos sindicales.</p>
<p>RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL</p> <p>Art. 153. Toda institución que tuviere servidores públicos afiliados a un sindicato está obligada a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que el sindicato le haya comunicado la nómina de los servidores públicos sindicados o asociados por medio de la Autoridad Rectora, la cual tramitará la comunicación en el término de cinco días hábiles.</p>	<p>Considerar la incorporación de cuotas de solidaridad cuando se negocia contrato colectivo, debido a que los beneficios favorecen a todo el personal. Puede ser de manera voluntaria.</p>

<p>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>	
<p>OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Art. 162. El contrato colectivo de trabajo tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán las relaciones de individuales de trabajo de cada servidor público en las distintas dependencias de las instituciones públicas, y los derechos y obligaciones de las partes.</p> <p>El contrato colectivo debe ajustarse a la Constitución, los tratados, convenios internacionales y la ley.</p>	<p>Algunos grupos de trabajo proponen que se revise el objeto del contrato colectivo, consideran que no es el de regular las condiciones de los trabajadores de manera individual.</p> <p>Reformular la redacción, se propone:</p> <p>“El contrato colectivo debe ajustarse a la Constitución, tratados internacionales, especialmente los Convenios de la OIT y demás leyes de la República”.</p>
<p>OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR CONTRATO COLECTIVO Art. 163. Cada institución pública estará obligada a negociar y celebrar el contrato colectivo con el sindicato al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando este así lo solicite. Si hubiere dos o más sindicatos en la institución y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje a que se refiere el inciso anterior, estos podrán coaligarse con el fin de cumplir dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si estos conjuntamente los pidieran. No obstante lo mencionado anteriormente, podrán coaligarse para los efectos del inciso anterior, dos o más sindicatos dentro de la misma institución, aunque uno de ellos cumpla con el porcentaje exigido en el inciso primero del presente artículo.</p>	<p>En este punto no hay acuerdo en los grupos, se presentaron como alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminar el porcentaje 2. De acuerdo con el porcentaje 3. Establecer cincuenta por ciento más uno 4. Que se establezca expresamente la facultad de negociar voluntariamente si no se alcanza la mayoría 5. Que el porcentaje de mayoría se pida solo la primera vez, no así para revisar
<p>CONDICIONES DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 164. Por cada institución pública solo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones les serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes. Igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la institución ya referida durante la vigencia del contrato.</p> <p>El plazo de un contrato colectivo será de tres años y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de sus prórrogas, pida revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato esté en vigencia.</p>	<p>Establecer la obligación de revisar el contrato cada 2 años.</p>

<p>Los contratos colectivos entrarán en vigencia el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración.</p> <p>Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo</p>	
<p style="text-align: center;">ASPECTOS GENERALES QUE COMPRENDERÁ EL CONTRATO COLECTIVO</p> <p>Art. 165. La negociación colectiva que se lleve a cabo de conformidad con la presente Ley, comprenderá todos los aspectos que integren la relación del servidor público y especialmente las que se refieren a las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral, diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los servidores públicos, aspectos de contenido salarial como la retribución de los servidores sobre la eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía, la conformación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos, así como cualquier otro aspecto de similar naturaleza.</p> <p>No podrán ser objeto de negociación:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Las políticas del Estado, Municipios o instancias descentralizadas. b) Las decisiones que limiten, afecten o restrinjan las potestades de dirección y organización de la Administración Pública. c) Las decisiones que afecten el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. d) Los procedimientos de formación de actos y disposiciones administrativas. e) Las reglas de ingreso, nombramiento, evaluación, ascenso, movilidad del personal o relativos a pérdida de condición de servidor público establecidos en esta ley y sus reglamentos. f) La estructura de las carreras profesionales establecida en esta ley y sus reglamentos. 	<p>Les preocupa que se plasme que en el contrato colectivo lo relativo a la retribución de los servidores sobre la “eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía”, puede ser usado con mala intención y obligarlos a negociar.</p> <p>Eliminar lo relativo a las materias que quedan fuera del objeto de la negociación. Consideran que de acuerdo al Convenio N°151 de la OIT no debe restringirse la negociación.</p>
<p>OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR DE BUENA FE</p> <p>Art. 168. Las partes se encuentran en la obligación de negociar de buena fe, incluyéndose los siguientes derechos y obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1º) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma. 2º) La realización entre las partes de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia o periodicidad que sean necesarias. 3º) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata. 	

<p>4º) <u>El intercambio de información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.</u> 5º) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.</p>	<p>Establecer como obligatorio que el funcionario le proporcione la información pertinente el sindicato.</p>
<p>FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 170. El contrato colectivo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellado en tantos ejemplares como contratantes hubiera más uno. Dentro de los <u>treinta días siguientes</u> al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la Autoridad Rectora para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha entidad, siempre que se ajuste a lo dispuesto en la Constitución, los tratados y convenios internacionales y la ley</p>	
<p>CALIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO Art. 172. La Autoridad Rectora calificará los requisitos de forma, así como la capacidad de los contratantes del contrato colectivo, dentro de los cinco días siguientes a su presentación. Si no encontrare contravenciones a las normas jurídicas, realizará la inscripción del contrato colectivo inmediatamente, y en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato con las observaciones pertinentes a fin de ser subsanadas. Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir en <u>recurso de revisión ante la Autoridad Rectora</u>, según el procedimiento establecido en esta ley, en lo que fuere aplicable. El Tribunal podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente. Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por esta ley a favor de los servidores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.</p>	<p>Por una parte consideran que existe una contradicción entre el inciso 2º y 3º, en el 2º dice que el recurso de revisión será interpuesto ante la Autoridad Rectora y luego que el Tribunal podrá confirmar, modificar o revocar. No está claro quién resolverá el recurso de revisión; pero, es de hacer notar, que el Tribunal tiene carácter disciplinario, no para conocer recurso de revisión contra la denegatoria de inscripción de un contrato colectivo. Se propone que se incorpore la posibilidad de recurrir judicialmente.</p>
<p>TERMINACIÓN DEL CONTRATO Art. 176. El contrato colectivo de trabajo termina: a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración. b) <u>Por imposibilidad jurídica</u> de que subsista el contrato.</p>	<p>Eliminar la causal b) ya que es un concepto jurídico demasiado</p>

<p>c) Por las demás causas establecidas en el contrato.</p>	<p>indeterminado y puede dar lugar a arbitrariedades o que se defina con precisión y claridad.</p>
<p>REQUISITOS DE VALIDEZ Art. 179. Todo contrato colectivo celebrado con una institución pública necesita para su validez la aprobación del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes a la firma del contrato.</p> <p>El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución de la República y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.</p> <p>En caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase.</p> <p>En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución de la República. La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.</p>	<p>Les preocupa la aprobación del Ministerio de Hacienda para la validez del contrato colectivo, pues si ya está firmado se presupone que se ha investigado sobre la viabilidad del mismo en cuanto al presupuesto. Sugieren analizar este aspecto y que se evalúe la posibilidad de establecer otro mecanismo para garantizar que el Ministerio de Hacienda no va a obstaculizar la contratación colectiva o hacerla nula.</p>
<p>REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Art. 191. Para formar una federación o confederación, es necesario que la asamblea general de cada sindicato o federación haya autorizado al representante judicial y extrajudicial del sindicato o de la federación para tal efecto, y que a la asamblea de fundación concorra debidamente autorizado dicho representante. La asamblea de fundación deberá ser presenciada por un delegado de la Autoridad Rectora.</p>	<p>En la asamblea no debe haber presencia de delegados de la Autoridad Rectora, viola la autonomía sindical.</p>
<p>ETAPAS EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Art. 208. Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes: a) La de Trato Directo. b) La de Conciliación. c) La de Arbitraje.⁹⁷ Estas etapas se desarrollarán mediante un reglamento especial de ejecución</p>	<p>Regular la huelga conforme a los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador.</p>

<p>dictado por la Autoridad Rectora.</p>	
<p>TÍTULO III DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p>	
<p>AUTONOMÍA Y NATURALEZA DE LA AUTORIDAD RECTORA Art. 26. Créase la Autoridad Rectora de la Función Pública, que en el texto de la presente Ley se denominará “la Autoridad Rectora”, como una institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía en lo técnico, en lo administrativo y presupuestario para el ejercicio de las funciones y atribuciones que señala esta ley. La Autoridad Rectora de la Función Pública tendrá su sede en la ciudad de San Salvador y podrá establecer oficinas en cualquier lugar del territorio nacional, de acuerdo a las necesidades en la prestación de sus servicios.</p>	<p>Sugieren que se establezca un porcentaje del presupuesto general para garantizar su funcionamiento. Proponen un 3%.</p>
<p>COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Art. 27. Corresponde a la Autoridad Rectora de la Función Pública: I. En cuanto a la profesionalización de la función pública: a) Resolver consultas técnicas referentes a la actividad de la función pública. b) Diseñar las políticas y lineamientos generales de administración de recursos humanos con el fin de mejorar la eficiencia de los servidores públicos, incluyendo las políticas para la implantación y evaluación de métodos para el ingreso de personal al Sistema de Carreras Profesionales, así como métodos y mecanismos para gestionar el desempeño del personal de la Administración Pública. c) La ejecución y dirección de los procedimientos de selección de los puestos pertenecientes a la carrera administrativa gerencial y operativa, según lo establecido en esta Ley, su reglamento y normas técnicas. d) Garantizar el adecuado funcionamiento de los procesos de ingreso, ascenso, traslados, capacitaciones y evaluaciones, de conformidad con la ley, sus reglamentos, normas y las políticas generales dictadas. e) Establecer y revisar periódicamente los instrumentos e indicadores necesarios para la evaluación del desempeño de los servidores públicos, a manera de elevar la calidad, eficacia, eficiencia y la profesionalización del servidor público. f) Velar por la adecuada planificación de los recursos humanos en la Administración Pública a efecto de garantizar la cantidad y calidad de los servidores públicos en función de la disponibilidad de recursos económicos y las estructuras administrativas correspondientes. g) Velar por la adecuada organización de las Unidades de Recursos Humanos Institucionales y supervisar su efectivo funcionamiento.</p>	<p>C) Proponen que además de ejecutar y dirigir los procedimientos de selección tenga la facultad de nombrar y que se le elimine dicha facultad al titular, para garantizar objetividad e imparcialidad. d) Establecer mecanismos y procedimientos mediante los cuales se hagan efectivas tales garantías.</p>

<p>h) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto de que sirvan de base para proponer las retribuciones económicas de la carrera administrativa gerencial y operativa.</p> <p>II. En cuanto a las relaciones laborales:</p> <p>a) Supervisar, investigar y evaluar sistemáticamente, la correcta aplicación de los principios, objetivos y normas que regulan las relaciones laborales de los servidores públicos, a fin de garantizar la armonía y paz laboral, acorde con lo establecido en las normas vigentes sobre la materia.</p> <p>b) Garantizar y supervisar que en las instituciones públicas se brinden condiciones para un clima y ambiente de trabajo sanos para los servidores públicos.</p> <p>c) Supervisar las condiciones laborales en las distintas instituciones del Estado y determinar la correcta aplicación de las disposiciones relativas a la función pública.</p> <p>d) Emitir opiniones técnicas, de oficio o a solicitud de parte interesada, en relación a las normas y procedimientos relativos al régimen de Relaciones Laborales.</p> <p>e) Promover programas para asegurar que las condiciones de trabajo sean propicias para conciliar la vida laboral y familiar de los servidores públicos.</p> <p>f) Proponer e impulsar programas y actividades de bienestar social a favor de los servidores públicos.</p> <p>g) Supervisar el fiel cumplimiento de las normas que rigen a los sindicatos en el sector público, así como por el debido respeto de la libertad sindical.</p> <p>h) Llevar un registro ordenado y actualizado de los sindicatos que existen en el sector público salvadoreño.</p> <p>i) Velar porque se generen y mantengan espacios de diálogo y coordinación con los sindicatos del sector público con miras a la profesionalización de los servidores públicos y a la aplicación efectiva de las acciones para el fortalecimiento de la gestión de personal.</p> <p>j) Promover la implantación y el desarrollo de un sistema de salud de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales en las instituciones públicas.</p>	<p>a) Agregarle al final del inciso: “ y contratos colectivos”.</p> <p>b) Establecer los mecanismos y procedimientos mediante los cuales se hará esta supervisión, determinar si será equivalente a la inspección laboral y de seguridad e higiene que hace el Ministerio de Trabajo, si habrán sanciones y procedimientos para imponerlas, así como recursos contra las mismas.</p> <p>g) La Autoridad Rectora no puede ni debe tener facultar de supervisar las normas que rigen a los sindicatos, se considera injerencia. Sugieren reformular la redacción de manera que solo pueda supervisar que se respete la libertad sindical y la vigencia de los contratos colectivos.</p> <p>i) Proponen visibilizar el aspecto humano de los servidores públicos en función de su desarrollo integral, no solo en función de la profesionalización y calidad de los servicios públicos.</p>
<p>ORGANIZACIÓN DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Art. 28. La Autoridad Rectora de la Función Pública tendrá los siguientes órganos de dirección: El Presidente de la Autoridad Rectora, el Instituto Nacional de Formación de la Función Pública y el Tribunal Disciplinario de la</p>	<p>Proponen que la Autoridad Rectora sea un ente colegiado donde tengan participación los trabajadores, al menos dos representantes. (Reestructurar todo el capítulo)</p>

<p>Función Pública.</p>	<p>Proponen que todos los organismos de la Autoridad Rectora sean colegiados: Instituto y Tribunal, con participación de los trabajadores.</p>
<p>NOMBRAMIENTO Art. 29. El Presidente de la Autoridad Rectora será nombrado por la Asamblea Legislativa por un periodo de cinco años.</p> <p>El nombramiento del Presidente de la Autoridad Rectora se hará de una lista de tres candidatos propuesta por el Presidente de la República.</p> <p>El Presidente de la Autoridad Rectora podrá ser reelecto por una sola vez, siempre y cuando sea incluido en la lista de tres candidatos que elabore el Presidente de la República.</p>	<p>El Presidente tendría que quedar bajo un Consejo Directivo en el que haya representación del Ejecutivo, del Judicial y de los trabajadores a través de las organizaciones sindicales del sector público.</p> <p>Sugieren que se formule un proceso de elección en el que no participe la Asamblea Legislativa para no politizar el mismo.</p> <p>Consideran que no debe establecerse la reelección para el Presidente y miembros del Consejo Directivo propuesto.</p>
<p>REQUISITOS Art. 30. Para ser Presidente de la Autoridad Rectora se requiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ser salvadoreño. b) Mayor de treinta años. c) Haber pertenecido de forma destacada a las carreras profesionales dentro de la Administración Pública en los últimos tres años. d) De moralidad notoria. e) Con grado académico universitario. f) Estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los cinco años anteriores al desempeño del cargo. g) No haber sido sancionado por infringir la Ley de Ética Gubernamental en los últimos cinco años. h) Estar solvente de responsabilidades administrativas en la Corte de Cuentas de la República, la Procuraduría General de la República, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y la Hacienda Pública. En caso de profesiones regladas, no haber sido condenado por el organismo de vigilancia de la profesión en los últimos cinco años. 	<p>Consideran que no es necesario tener grado académico al igual que para otros altos cargos públicos.</p>
<p>ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Art. 31. Corresponde al Presidente de la Autoridad Rectora:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ejercer la administración y coordinación de las actividades de la Autoridad. b) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Autoridad. c) Representar a la Autoridad Rectora en eventos nacionales e internacionales. d) Designar apoderados judiciales cuando el cumplimiento de las funciones lo 	

<p>requieran.</p> <p>e) Realizar el proceso de selección de personal para los puestos de las carreras administrativa gerencial y operativa de las instituciones de la Administración Pública.</p> <p>f) Administrar, organizar y actualizar el registro de servidores públicos de las carreras profesionales y expedir certificaciones en coordinación con las Unidades de Recursos Humanos institucionales.</p> <p>g) Nombrar al personal de la Autoridad Rectora.</p> <p>h) Establecer, en coordinación con las diferentes administraciones públicas, las escalas salariales y elaborar el proyecto de Ley de Salarios para el personal de las carreras profesionales.</p> <p>i) Aprobar la política salarial de las instituciones sujetas a esta Ley, con facultad de diseñar la misma. La revisión de la política salarial deberá ser efectuada anualmente.</p> <p>j) Dictar y promover políticas y programas que establezcan beneficios y compensaciones de carácter económico o moral para los servidores públicos.</p> <p>k) Coordinar con el Ministerio de Hacienda la calendarización de los pagos de salarios de las diferentes instituciones de la Administración Pública;</p> <p>l) Desarrollar normativamente procedimientos para asignaciones de retribuciones adicionales al salario ordinario.</p> <p>m) Llevar a cabo la identificación y ordenación de los puestos que integran la carrera administrativa gerencial y carrera administrativa operativa, de acuerdo a los criterios establecidos en la ley y el reglamento;</p> <p>n) Dictar y actualizar anualmente el manual de puestos para la carrera administrativa gerencial y la carrera administrativa operativa, aprobando la creación de nuevos puestos de trabajo dentro de las instituciones, incluyendo aquellos considerados como de confianza.</p> <p>ñ) Elaborar la normativa sobre los viáticos en la Administración Pública.</p> <p>o) Aprobar los horarios de trabajo que cada institución establezca, excepto en el caso de las instituciones con autonomía administrativa.</p> <p>p) Conocer de las recusaciones en contra de los árbitros, de acuerdo al procedimiento contemplado en el Código Procesal Civil y Mercantil.</p> <p>q) Firmar los convenios que sean necesarios con instituciones nacionales y 31 extranjeras, a los fines del efectivo cumplimiento de sus atribuciones.</p> <p>r) Emitir el reglamento de organización respectivo para definir la estructura de la Autoridad Rectora, estableciendo los departamentos, unidades, gerencias u otros que considere pertinentes para el correcto cumplimiento</p>	<p>Un grupo sugirió que se eliminen las atribuciones de los literales “h” e “i”</p>
--	---

<p>de sus funciones. s) Y dictar instructivos y normas técnicas que regulen al sector de la función pública.</p>	
<p>IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES Art. 32. No podrá ser nombrado como Presidente de la Autoridad Rectora: a) El cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Presidente o Vicepresidente de la República; b) Los que desempeñen dirección en asociaciones empresariales o sindicales. El desempeño del cargo de Presidente de la Autoridad Rectora será de dedicación exclusiva y es incompatible con el ejercicio de cualquier cargo público o actividad profesional, salvo la docencia, siempre y cuando no interrumpa el horario laboral.</p>	<p>Un grupo sugiere eliminar el literal “b” (no se expuso razones)</p>
<p>NATURALEZA DEL INSTITUTO Art. 35. El Instituto Nacional de Formación de la Función Pública será un órgano desconcentrado de la Autoridad Rectora, con autonomía técnica y financiera. En esta Ley se denominará “El Instituto”. El Instituto tendrá a su cargo la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación de los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de acuerdo a lo establecido en esta ley y su reglamento. Asimismo, realizará los estudios e investigaciones para mejorar y modernizar el funcionamiento de la Administración Pública.</p>	<p>Proponen que se manifieste que en el área de formación y capacitación también incluirá temas sindicales.</p>
<p>DEL DIRECTOR DEL INSTITUTO Art. 36. El Instituto estará bajo la dirección de un Director, el cual será designado por el Presidente de la Autoridad Rectora. Deberá cumplir los mismos requisitos de nombramiento de éste y los que establezca el reglamento, excepto el señalado en la letra c) del artículo 30 de esta Ley. El periodo de nombramiento será por el plazo de seis años, pudiendo ser reelecto en el cargo. La organización funcional del Instituto y sus distintas dependencias estarán especialmente reguladas en el reglamento de esta Ley.</p>	<p>Sugieren que sea un ente colegiado con participación de los trabajadores y que se reestructure en ese sentido la regulación del mismo, les parece adecuada la reelección dada la función que tendría a fin de garantizar la continuidad de los planes de capacitación.</p>
<p>NOMBRAMIENTO Y NÚMERO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL Art. 39. El Tribunal estará integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes, quienes deberán reunir los requisitos que la Constitución exige para ser Magistrados de Cámara de Segunda Instancia, y además, ser juristas especialistas en derecho laboral o en derecho administrativo. El Tribunal estará integrado de la siguiente manera: a) Un miembro propietario y su respectivo suplente, nombrados por el Presidente de la República.</p>	<p>Que se garantice la participación de un miembro designado por los trabajadores a través de sus organizaciones más representativas.</p>

<p>b) Un miembro propietario y su respectivo suplente, designados por la Corte Suprema de Justicia.</p> <p>c) Un miembro propietario, quien será el presidente, y su respectivo suplente, nombrados por la Asamblea Legislativa.</p> <p>El periodo de nombramiento de los miembros del Tribunal será de seis años, y podrán ser reelectos en el cargo.</p>	
<p>FACULTADES DEL TRIBUNAL</p> <p>Art. 42. Corresponde al Tribunal:</p> <p>a) Dictar medidas cautelares nominadas e innominadas, encaminadas a la protección de la regularidad, eficacia y eficiencia de la función pública, tales como la separación temporal de un servidor público de un cargo, traslados temporales u otros.</p> <p>b) Iniciar de oficio o por denuncia el procedimiento administrativo sancionador contra los servidores públicos de las carreras profesionales por la comisión de faltas muy graves.</p> <p>c) Practicar la prueba dentro de los procedimientos administrativos sancionadores. Para tales efectos, podrá encomendarse tales diligencias a un solo miembro del Tribunal.</p> <p>d) Imponer las sanciones administrativas denominadas muy graves establecidas en esta Ley;</p> <p>e) Conocer del recurso de revocatoria de los actos administrativos que conlleven sanciones muy graves dictados por él mismo.</p> <p>f) Conocer del recurso de apelación de los actos administrativos que conlleven sanciones graves, dictados por el Departamento Jurídico Disciplinario de la Unidad de Recursos Humanos Institucional.</p> <p>g) Declarar las nulidades expresamente establecidas en esta Ley. Para tal efecto, deberá seguir el procedimiento previsto en el Título IX de esta Ley, en lo que fuere aplicable. La resolución que ponga fin al procedimiento solo admitirá el recurso optativo de revocatoria.</p> <p>h) Declarar la pérdida de condición de servidor público por el incumplimiento sobrevenido de los requisitos necesarios para el ingreso a las carreras profesionales. Para tal efecto, deberá seguir el procedimiento previsto en el Título IX, de esta Ley, en lo que fuere aplicable. La resolución que ponga fin al procedimiento solo admitirá el recurso optativo de revocatoria.</p> <p>i) Ejercer las demás atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos.</p>	<p>Las medidas cautelares deben ser nominadas y en casos excepcionales y tener un plazo.</p> <p>No debe tener facultad de iniciar de oficio los procedimientos administrativos</p> <p>Establecer además un recurso de apelación que conozca un tribunal superior, el Recurso ante la Sala de lo Contencioso Administrativo no es efectivo, es demasiado lento.</p>
<p>INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES DE MEDIACIÓN LABORAL</p> <p>Art. 46. Cada institución de la Administración Pública tendrá una Comisión de Mediación Laboral.</p>	<p>Proponen que se denomine “Comisión de la Función Pública”</p>

<p>La Comisión de Mediación Laboral estará integrada por tres miembros propietarios que durarán en sus funciones dos años, y podrán ser reelectos por una sola vez. Habrá tres suplentes que sustituirán a aquellos en los casos de ausencia, excusa o impedimento. Dichos miembros deben pertenecer al personal de la institución pública en la que laboren, ser de capacidad técnica para el cargo y honorabilidad notoria. El miembro que nombre el titular de la institución deberá ser abogado, salvo en aquellas instituciones en las que no labore dicho profesional.</p> <p>Los miembros propietarios serán nombrados, uno por el titular de la institución de que se trate; otro, por el Presidente de la Autoridad Rectora y el tercero, por elección de los servidores públicos que trabajen en la respectiva institución.</p> <p>Los suplentes serán nombrados y electos de la misma manera que los propietarios.</p> <p>El servicio de los miembros de las comisiones se considerará como inherente al cargo que desempeñan.</p> <p>Una vez nombrados o electos los miembros de las comisiones, deberán ser juramentados por el Presidente de la institución dentro de un plazo máximo de tres días hábiles.</p> <p>El titular de la institución estará en la obligación de prestar toda la colaboración a los miembros de la Comisión para que esta funcione eficientemente y de acuerdo a la ley. Si fuere necesario que los miembros de la Comisión presten servicios extraordinarios en horas no laborales para el cumplimiento de sus obligaciones dentro de esta, la institución deberá cancelarles la remuneración correspondiente a dichas horas extraordinarias debiendo realizar el cálculo de conformidad a lo establecido en las Disposiciones Generales de Presupuesto.</p>	
OTRAS OBSERVACIONES GENERALES	
Proponen que revise el enfoque de género en la propuesta y se incorpore lo que corresponda.	
Desarrollar procesos que protejan a los trabajadores de la violación de sus derechos.	
Que se revise todo lo relativo a los recursos a fin de garantizar el derecho de recurrir ante un tribunal (o instancia) superior.	
Reconsiderar la supletoriedad, se advierte excesiva remisión al Código Procesal Civil y Mercantil, no obstante que dicha legislación tiene una naturaleza distinta, proponen remitir a procedimientos establecidos en la legislación procesal laboral.	