

**DECRETO Nº 1039**

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

- I. Que por Decreto del Directorio Cívico Militar Nº 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial Nº 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.
- II. QUE LA CITADA LEY, ES UN PASO FUNDAMENTAL EN BENEFICIO DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LAS MUNICIPALIDADES, QUE SE ENCAMINAN A MODERNIZAR Y ADECUAR SUS ADMINISTRACIONES A NORMAS UNIVERSALMENTE ACEPTADAS, QUE PROPICIAN LA ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA, LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PERMANENTE PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES. (1)
- III. QUE LAS MUNICIPALIDADES DE EL SALVADOR, DANDO CUMPLIMIENTO AL Art. 219 DE LA CONSTITUCIÓN, HAN IMPULSADO UNA NORMATIVA QUE REGULA LAS CONDICIONES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, LAS PROMOCIONES Y ASCENSOS CON BASE EN MÉRITO Y APTITUD; LOS TRASLADOS, SUSPENSIONES Y CESANTÍAS, LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE LOS AFECTEN Y LA GARANTÍA A LA ESTABILIDAD EN EL CARGO. (1)
- IV. Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.

POR TANTO:

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados: *Ciro Cruz Zepeda Peña, José Antonio Almendariz Rivas, Mario Antonio Ponce López, José Ernesto Castellanos Campos, Héctor Ricardo Silva Arguello, René Napoleón Aguiluz Carranza, Salomé Roberto Alvarado Flores, Rolando Alvarenga Argueta, Luis Roberto Angulo Samayoa, Efrén Arnoldo Bernal Chévez, Juan Miguel Bolaños Torres, Noel Abilio Bonilla Bonilla, Isidro Antonio Caballero Caballero, Carmen E. Calderón Sol de Escalón, Héctor David Córdova Arteaga, Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi, Agustín Díaz Saravia, Jorge Antonio Escobar Rosa, Guillermo Antonio Gallegos, Julio Antonio Gamero Quintanilla, Vilma Celina García de Monterrosa, Cesar Humberto García Aguilera, Nicolás Antonio García Alfaro, Santos Fernando González Gutiérrez, Noé Orlando González, Carlos Walter Guzmán Coto, Mariela Peña Pinto, Mauricio Hernández Pérez, José Rafael Machuca Zelaya, Mario Marroquín Mejía, Alejandro Dagoberto Marroquín, Manuel Vicente Menjivar Esquivel, Miguel Ángel Navarrete Navarrete, Rubén Orellana, Rodolfo Antonio Parker Soto, Renato Antonio Pérez, Teodoro Pineda Osorio, Francisco Antonio Prudencio, Norman Noel Quijano González, José Mauricio Quinteros Cubías, Carlos Armando Reyes Ramos, Dolores Alberto Rivas Echevería, Ileana Argentina Rogel Cruz, Federico Guillermo Ávila Quehl, Juan de Jesús Sorto Espinoza, Ernesto Antonio Angulo Milla, Enrique Alberto Luis Valdés Soto, Donato Eugenio Vaquerano Rivas, María Patricia Vásquez de Amaya, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, José Máximo Madriz Serrano, Alexander Higinio Melchor López, Félix Agreda Chachagua, Saúl*

---

Alfonso Monzón Molina, Victoria Rosario Ruiz de Amaya, Mario Alberto Tenorio Guerrero, Olga Elizabeth Ortiz Murillo, Alberto Armando Romero Rodríguez, Edwin Perla Prudencio y Juan Enrique Perla Ruiz.

**DECRETA LA SIGUIENTE:**

**LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

**TITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I**

**DEL OBJETO Y CAMPO DE APLICACION**

**DEL OBJETO**

Art. 1- EL OBJETO DE LA PRESENTE LEY ES DESARROLLAR LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES RELATIVOS A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y GARANTIZAR LA EFICIENCIA DEL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO MUNICIPAL MEDIANTE EL OFRECIMIENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL, LA CAPACITACIÓN PERMANENTE, LA ESTABILIDAD EN EL CARGO Y LA POSIBILIDAD DE ASCENSOS Y TRASLADOS. PARA LOGRAR ESTOS OBJETIVOS, EL INGRESO, LA PERMANENCIA Y EL ASCENSO EN LOS EMPLEOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL SE HARÁ EXCLUSIVAMENTE CON BASE EN EL MÉRITO Y APTITUD; CON EXCLUSIÓN DE TODA DISCRIMINACIÓN QUE SE BASE EN MOTIVOS DE CARÁCTER POLÍTICO, RACIAL, SOCIAL, SEXUAL, RELIGIOSO O DE CUALQUIERA OTRA ÍNDOLE.

CADA MUNICIPALIDAD DEBERÁ REGIRSE CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY. (1)

**EQUIDAD DE GÉNERO**

Art. 1-A. LAS PALABRAS ALCALDE, SERVIDOR, EMPLEADO, FUNCIONARIO, JUEZ Y OTRAS SEMEJANTES CONTENIDAS EN LA PRESENTE LEY, QUE SE APLICAN AL GÉNERO MASCULINO; SE ENTENDERÁN COMPRENDER Y SE UTILIZARÁN INDISTINTAMENTE EN GÉNERO MASCULINO O FEMENINO, SEGÚN EL GÉNERO DEL TITULAR QUE LOS DESEMPEÑA O DE LA PERSONA A LA QUE HAGA REFERENCIA. LO ANTERIOR, DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN, TRATADOS INTERNACIONALES Y LEGISLACIÓN SECUNDARIA VIGENTE.(1)

**De las excepciones a la carrera administrativa**

Art. 2. No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

1. Los funcionarios de elección popular.
2. LAS PERSONAS CONTRATADAS TEMPORAL O EVENTUALMENTE PARA DESARROLLAR FUNCIONES DEL NIVEL TÉCNICO U OPERATIVO EN BASE AL ALTO GRADO DE CONFIANZA

---

EN ELLOS DEPOSITADO.(1)

AQUELLOS CARGOS QUE POR SU NATURALEZA REQUIEREN ALTO GRADO DE CONFIANZA, TALES COMO SECRETARIO MUNICIPAL, TESORERO MUNICIPAL, GERENTE GENERAL, GERENTES DE ÁREA O DIRECTORES, AUDITORES INTERNOS, JEFES DEL CUERPO ENCARGADO DE LA PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO MUNICIPAL Y JEFES DE LAS UNIDADES DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES INSTITUCIONALES, LOS CUALES SERÁN NOMBRADOS POR LAS RESPECTIVAS MUNICIPALIDADES O ENTIDADES MUNICIPALES.(2)

3. Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.
4. Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.
5. LAS PERSONAS CONTRATADAS TEMPORALMENTE, PARA DESARROLLAR LABORES CONTEMPLADAS DENTRO DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS QUE OBEDECEN A LA SOLUCIÓN DE NECESIDADES EVENTUALES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, DENTRO DE LAS CUALES ESTÁ LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE MANERA TEMPORAL O LAS CONTRATADAS PARA LA REALIZACIÓN DE OBRAS, REPARACIÓN DE LAS MISMAS O PARA TRABAJOS EVENTUALES DERIVADOS DE HECHOS O CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS. LA RELACIÓN DE TRABAJO DE ESTOS SERVIDORES SE REGULARÁ POR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO RELATIVO A DICHAS LABORES.(1)

### **Significado de términos**

Art. 3. - A los efectos de esta ley, los términos empleado, funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado.

### **Del campo de aplicación**

Art. 4.- Las disposiciones de la presente ley son aplicables a los empleados o funcionarios al servicio de todas las municipalidades del país, de las asociaciones de Municipios, así como de las entidades descentralizadas del nivel municipal y de las fundaciones, asociaciones y empresas de servicio municipal, con personalidad jurídica propia, creadas de acuerdo al Código Municipal, que en esta ley se denominarán "Entidades Municipales", con excepción de los contemplados en el Art. 2 de esta ley.

---

**TITULO II****FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA****CAPITULO I****DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A LOS NIVELES DE CARRERA****De los niveles funcionariales**

Art. 5.- Por su contenido funcionarial los servidores públicos se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos.

**Nivel de dirección**

Art. 6.- Al nivel de dirección pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.

**Nivel técnico**

Art. 7. - Al nivel técnico pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.

**Nivel de soporte administrativo**

Art. 8.- Al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

**Nivel operativo**

Art. 9. A este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

**DE LAS CATEGORÍAS**

Art. 10.- EN CADA UNO DE LOS NIVELES FUNCIONARIALES Y PARA CADA CARGO ESPECÍFICO, HABRÁ TRES CATEGORÍAS. EL EMPLEADO O FUNCIONARIO INGRESARÁ AL NIVEL CORRESPONDIENTE A LA TERCERA CATEGORÍA E IRÁ ASCENDIENDO A LAS SUPERIORES DE ACUERDO A LA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS, CAPACITACIÓN Y MÉRITOS ACREDITADOS.

EL EMPLEADO O FUNCIONARIO TENDRÁ DERECHO A ASCENDER A UNA CATEGORÍA SUPERIOR, HASTA DESPUÉS DE DOS AÑOS DE HABER DESEMPEÑADO EL CARGO O EMPLEO EN LA CATEGORÍA ANTERIOR Y PREVIA CALIFICACIÓN POSITIVA DE LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO, CAPACITACIÓN Y MÉRITOS ACREDITADOS ESTABLECIDOS EN LOS MANUALES DESCRIPTORES DE CARGOS PARA LA CATEGORÍA INMEDIATA SUPERIOR. EL ASCENSO DE CATEGORÍA IMPLICA UN AUMENTO

---

SALARIAL QUE DEBERÁ CONTEMPLARSE EN LOS RESPECTIVOS MANUALES REGULADORES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO.(1)

## **CAPITULO II**

### **DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS**

#### **Concepto**

Art. 11.- SON FUNCIONARIOS O EMPLEADOS DE CARRERA LOS NOMBRADOS PARA DESEMPEÑAR CARGOS O EMPLEOS PERMANENTES COMPRENDIDOS EN LOS ARTÍCULOS 6, 7, 8 Y 9 DE ESTA LEY, SIN IMPORTAR LA FORMA EN QUE HUBIEREN INGRESADO AL CARGO O EMPLEO. LA RELACIÓN DE SERVICIO SE REGULARÁ POR ESTA LEY.

ÚNICAMENTE QUEDAN EXCLUIDOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, LOS SERVIDORES CONTEMPLADOS EN EL ART. 2 DE ESTA LEY.(1)

#### **Requisitos de ingreso**

Art. 12.- Para ingresar a la carrera administrativa municipal se requiere:

1. Ser salvadoreño y en el caso de ser extranjero deberá estar legalmente autorizado para trabajar en el país.
2. Ser mayor de dieciocho años.
3. Aprobar las pruebas de idoneidad, exámenes y demás requisitos que establezcan esta ley y los manuales emitidos por el respectivo Concejo Municipal o entidad municipal.
4. Acreditar buena conducta.
5. Ser escogido para el cargo de entre los elegibles, de acuerdo al Art. 31.

EN NINGÚN CASO SE EXIGIRÁ A LOS ASPIRANTES, LA PRUEBA DEL VIH. (3)

## **TITULO III**

### **DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **CAPITULO I**

##### **DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

---

**De los órganos de administración**

Art. 13.- La carrera administrativa municipal será administrada por:

1. Los Concejos Municipales
2. Los Alcaldes Municipales
3. Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales.
4. Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.

**De los Concejos Municipales**

Art. 14.- Los Concejos Municipales son los responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivos municipios, pudiendo hacerlo de forma individual o asociadamente con otras municipalidades.

Son atribuciones de los Concejos Municipales:

1. Aplicar dentro del ámbito de su competencia, la presente ley.
2. Evaluar permanentemente los resultados de la aplicación de la presente ley.
3. Las demás que por ley le correspondan.

**De los Alcaldes Municipales**

Art. 15.- Los Alcaldes Municipales, como máxima autoridad administrativa del municipio, son corresponsables con sus respectivos Concejos Municipales en el adecuado establecimiento de la carrera administrativa en su municipalidad.

Son atribuciones de los Alcaldes Municipales:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente ley, sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en la misma;
2. Dirigir por el mismo o por medio de dependencia especializada todo lo referente a los recursos humanos de la municipalidad;
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la carrera administrativa emanadas del Concejo Municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa;
5. Las demás que por ley le correspondan.

---

### **De las máximas autoridades administrativas**

Art. 16.- Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales, que en esta ley se denominarán "Máximas Autoridades Administrativas", son las responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivas entidades.

Son atribuciones de las Máximas Autoridades Administrativas:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente ley, sin perjuicio de las responsabilidades encomendadas a las autoridades de gobierno de las mismas;
2. DIRIGIR POR ELLAS MISMAS O POR MEDIO DE DEPENDENCIA ESPECIALIZADA TODO LO REFERENTE A LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD MUNICIPAL;(1)
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la carrera administrativa emanadas de las autoridades de gobierno de la entidad municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa;
5. Las demás que por ley le correspondan.

### **De las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa**

Art. 17.- Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, que en esta ley se denominarán "Comisión Municipal" o "Comisiones Municipales", son los organismos colegiados encargados de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos; garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos.

Su creación es obligatoria en cada uno de los municipios de la República y en las demás entidades municipales; no obstante, los municipios podrán asociarse para crear una sola Comisión Municipal con jurisdicción en todos los municipios que lo acordaren.

### **INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MUNICIPALES**

Art. 18.- LAS COMISIONES MUNICIPALES ESTARÁN INTEGRADAS POR UN REPRESENTANTE DEL CONCEJO MUNICIPAL, EL ALCALDE MUNICIPAL O SU REPRESENTANTE, UN REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y UN REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.

EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA DE DOS O MÁS MUNICIPIOS PARA IMPLEMENTAR LA CARRERA ADMINISTRATIVA, LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN SERÁN SIEMPRE EN NÚMERO DE CUATRO, DESIGNADOS: UNO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES, OTRO POR LOS ALCALDES MUNICIPALES, OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE TODAS LAS MUNICIPALIDADES QUE ACTUAREN ASOCIADAMENTE.

---

EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES PERTENECIENTES A UNA SOLA MUNICIPALIDAD, CONOCERÁ DE LOS PROCESOS Y ACTUACIONES QUE ESTA LEY ESTABLECE, LA COMISIÓN MUNICIPAL DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD.

EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES CONFORMADAS POR DOS O MÁS MUNICIPALIDADES, LAS COMISIONES MUNICIPALES SE INTEGRARÁN CON REPRESENTANTES DESIGNADOS DE LA SIGUIENTE MANERA: UNO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS QUE CONSTITUYEN LA ENTIDAD, OTRO POR LOS ALCALDES MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS QUE CONSTITUYEN LA ENTIDAD, OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE DIRECCIÓN Y TÉCNICO Y OTRO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS NIVELES DE SOPORTE ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA ENTIDAD. CUANDO EL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS FUERE MENOR DE TRES, LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SERÁN ELECTOS POR LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES DE LOS MUNICIPIOS PARTICIPANTES CONJUNTAMENTE CON LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA ENTIDAD, DE ENTRE ÉSTOS MISMOS, EN VOTACIÓN CONVOCADA POR LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD.

HABRÁ UN NÚMERO IGUAL DE REPRESENTANTES SUPLENTE, DESIGNADOS O ELECTOS DE IGUAL MANERA QUE LOS PROPIETARIOS, QUE SUPLIRÁN LAS VACANTES OCASIONALES O PERMANENTES DE LOS RESPECTIVOS PROPIETARIOS.

LOS REPRESENTANTES DE LOS CONCEJOS MUNICIPALES Y DE LOS ALCALDES PODRÁN SER MIEMBROS DE LOS MISMOS CONCEJOS MUNICIPALES O SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA.

LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, EN TODOS LOS CASOS A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO, SERÁN ELECTOS DE SU SENO POR TODOS LOS SERVIDORES QUE ASISTIEREN, PREVIA CONVOCATORIA POR MEDIO DE NOTA CIRCULAR, CON SEÑALAMIENTO DE LUGAR, DÍA Y HORA HECHA POR EL RESPECTIVO ALCALDE O ALCALDES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA O POR EL MÁXIMO ORGANISMO DE DIRECCIÓN EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES. EL ACTO DE VOTACIÓN SERÁ PRESIDIDO POR UN PRESIDENTE Y UN SECRETARIO ELECTOS DE ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA DE LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES O DE LAS ENTIDADES ANTES SEÑALADAS, ASISTENTES SEGÚN AL CASO, QUE DEBERÁ ASENTARSE EN ACTA. LA VOTACIÓN SERÁ DIRECTA E IGUALITARIA Y LAS DECISIONES SE TOMARÁN POR MAYORÍA SIMPLE.

LA DESIGNACIÓN O ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES SE COMPROBARÁ CON LAS RESPECTIVAS CERTIFICACIONES DEL PUNTO DE ACTA DEL CONCEJO MUNICIPAL, DEL ACUERDO DEL ALCALDE Y DEL ACTA DE ELECCIÓN REALIZADA POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS, FIRMADA ESTA ÚLTIMA, POR EL PRESIDENTE Y SECRETARIO QUE LA PRESIDIERON.

EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA, LA DESIGNACIÓN SE COMPROBARÁ CON LA RESPECTIVA CERTIFICACIÓN DEL ACTA O ESCRITURA PÚBLICA FIRMADA POR LOS ALCALDES DE LOS MUNICIPIOS QUE ACTUAREN ASOCIADAMENTE, EN LAS QUE SE HARÁ MENCIÓN DE LAS CERTIFICACIONES A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR. LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA SE COMPROBARÁ CON LA CERTIFICACIÓN DEL ACTA DE ELECCIÓN, FIRMADA POR EL PRESIDENTE Y SECRETARIO QUE LA PRESIDIERON.(1)

---

**DURACIÓN Y SEDE DE LAS COMISIONES MUNICIPALES**

Art. 19.- LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES DURARÁN EN SUS FUNCIONES POR TODO EL PERÍODO DE ELECCIÓN DEL CONCEJO O CONCEJOS MUNICIPALES, PUDIENDO SER REELECTOS. LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES CONTINUARÁN EN SUS FUNCIONES HASTA QUE SEAN ELECTOS O DESIGNADOS LOS NUEVOS QUE LES SUSTITUYAN.

LAS AUTORIDADES, LOS EMPLEADOS Y LOS FUNCIONARIOS PODRÁN SUSTITUIR EN CUALQUIER TIEMPO A SUS RESPECTIVOS REPRESENTANTES.

LA SEDE DE LAS COMISIONES MUNICIPALES SERÁ LA DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD O LA MUNICIPALIDAD QUE SE HUBIERE DESIGNADO POR LOS CONCEJOS MUNICIPALES EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA. EN EL CASO DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES, LA SEDE DE LA COMISIÓN MUNICIPAL ESTARÁ UBICADA EN EL LOCAL DE LA RESPECTIVA ENTIDAD.

LAS MUNICIPALIDADES O LAS ENTIDADES MUNICIPALES, EN SU CASO, DEBERÁN PROPORCIONAR SOPORTE ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO A LAS COMISIONES MUNICIPALES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.(1)

**FUNCIONAMIENTO**

Art. 20.- LAS COMISIONES MUNICIPALES SERÁN PRESIDIDAS POR LOS ALCALDES MUNICIPALES O POR UN REPRESENTANTE DESIGNADO POR ELLOS.

LAS COMISIONES MUNICIPALES SESIONARÁN VÁLIDAMENTE CON ASISTENCIA DE TRES DE SUS MIEMBROS, SIEMPRE QUE LOS CUATRO MIEMBROS QUE LA INTEGRAN HAYAN SIDO CONVOCADOS Y PODRÁN TOMAR DECISIONES CON EL VOTO DE LA MAYORÍA DE SUS MIEMBROS. EN CASO DE EMPATE EL ALCALDE O SU REPRESENTANTE TENDRÁN DOBLE VOTO. FUNCIONARÁN CON UN SECRETARIO ELECTO DE SU SENO.

LA COMISIÓN MUNICIPAL SERÁ CONVOCADA POR EL SECRETARIO DE LA MISMA, POR LO MENOS CON DOS DÍAS DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA SEÑALADA PARA LA SESIÓN. A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NO PODRÁ NEGÁRSELES PERMISO PARA ASISTIR A LAS SESIONES DE LA MISMA, POR TODO EL TIEMPO QUE ÉSTOS REQUIERAN.

LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MUNICIPALES PODRÁN SER RECUSADOS, Y DEBERÁN EXCUSARSE O DECLARARSE IMPEDIDOS DE CONOCER SIEMPRE QUE ÉSTE TENGA UN INTERÉS PERSONAL O SU CÓNYUGE O PARIENTE DENTRO DEL CUARTO GRADO DE CONSANGUINIDAD O SEGUNDO DE AFINIDAD TUVIERE INTERÉS PERSONAL EN EL CASO QUE SE TRATA, LAS CUALES SERÁN CALIFICADAS POR LOS MIEMBROS DE LA RESPECTIVA COMISIÓN.(1)

**ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES**

Art. 21.- SON ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES:

1. EJECUTAR LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LOS CASOS DE INGRESO A LA CARRERA

- 
- ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y DE ASCENSO DENTRO DE LA MISMA;
2. CONOCER DE LAS SANCIONES POR SUSENSIONES SIN GOCE DE SUELDO Y POSTERGACIÓN EN EL DERECHO DE ASCENSO;
  3. CONOCER DE LAS DEMANDAS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS CONSAGRADOS EN ESTA LEY, POR PARTE DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS;
  4. RENDIR UN INFORME SEMESTRAL DE LABORES AL CONCEJO O CONCEJOS EN CASO DE ACTUACIÓN ASOCIADA Y A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS CORRESPONDIENTES;
  5. INFORMAR DE MANERA INMEDIATA DE LAS RESOLUCIONES QUE EMITA A LOS REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL;
  6. LAS DEMÁS QUE POR LEY LE COMPETAN. (1)

### **FUNCIONES DE MEDIACIÓN**

Art. 22.- LAS COMISIONES MUNICIPALES PODRÁN ACTUAR COMO INSTANCIAS DE MEDIACIÓN PARA SOLUCIONAR INCONFORMIDADES O PROBLEMAS DE ORDEN COLECTIVO O INDIVIDUAL QUE PUEDAN AGUDIZARSE EN PERJUICIO DE ALGUNA DE LAS PARTES O DE LA INSTITUCIÓN. EL FUNCIONARIO, EMPLEADO O LA AUTORIDAD MUNICIPAL SOLICITARÁN LA MEDIACIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL POR ESCRITO.

UNA VEZ PRESENTADA LA SOLICITUD, LA COMISIÓN MUNICIPAL DARÁ TRASLADO A LA OTRA PARTE, QUIEN TIENE UN TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES PARA RESPONDER SI ACEPTA O NO EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN. DE NO RECIBIR RESPUESTA EN EL TÉRMINO SEÑALADO SE ENTIENDE QUE EL PROCEDIMIENTO NO FUE ACEPTADO Y, EN CASO DE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, SE PROSIGUE CON EL RESPECTIVO TRÁMITE.

UNA VEZ ACEPTADO EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN, LA COMISIÓN MUNICIPAL INVITARÁ A LAS PARTES A LA SESIÓN DE MEDIACIÓN. EN LA FECHA SEÑALADA PARA LA SESIÓN, LA COMISIÓN MUNICIPAL AYUDARÁ A LAS PARTES DE MANERA INDEPENDIENTE E IMPARCIAL EN SUS ESFUERZOS POR LOGRAR EL ARREGLO AMISTOSO DE LA CONTROVERSIA, SIN HACER SUGERENCIAS QUE INDUZCAN A UNA DETERMINADA DECISIÓN Y PARA ELLO EXPLICARÁ A LAS PARTES EL ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO Y SUS EFECTOS TANTO JURÍDICOS COMO PRÁCTICOS Y LAS MOTIVARÁ A EXPRESAR Y ANALIZAR LAS DISTINTAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y, DE IGUAL FORMA, EN CASO DE LOGRAR ACUERDO, SUSCRIBIRÁ EL ACUERDO DE MEDIACIÓN CONJUNTAMENTE CON LAS PARTES.(1)

## **TITULO IV**

### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

#### **CAPITULO I**

#### **DEL ACCESO Y VINCULACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **Objetivo**

---

Art. 23. El proceso de acceso y vinculación tiene por objeto garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, en base a mérito y aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos o cargos.

### **Obligatoriedad del concurso**

Art. 24. El acceso a la carrera administrativa municipal y los ascensos a cargos de superior nivel comprendidos dentro de la misma o los ascensos de categoría dentro de un mismo cargo o empleo, se hará por concurso previamente convocado por el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda.

En los concursos se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

### **Organismos competentes**

Art. 25. Las Comisiones Municipales son competentes para realizar procesos de selección, previa solicitud y convocatoria de la autoridad correspondiente.

Cuando en los procesos de selección se necesitare de personal especializado para la elaboración y realización de pruebas de idoneidad, acreditación de requisitos y méritos y de cualquiera otra actividad dentro de los procesos de selección, los Concejos Municipales, proporcionarán la colaboración del personal municipal especializado en la materia de que se trate y en caso la municipalidad no contare con dicho personal, podrán solicitar colaboración a otras instituciones del Estado, quienes estarán obligadas a proporcionarla; también podrán contratar entidades publicas o privadas que vendan servicios especializados.

### **De las clases de concurso**

Art. 26. Los concursos serán de dos clases: de ascenso y abiertos.

Los concursos de ascenso serán convocados para promover a niveles y categorías superiores, a los servidores públicos de carrera de la respectiva municipalidad o entidad municipal que demuestren poseer los requisitos y méritos exigidos para el desempeño del cargo.

Los concursos abiertos se realizarán en los casos de acceso a una plaza nueva o en los casos en que a la convocatoria hecha de conformidad al inciso anterior, no se presentaren candidatos en el término estipulado en la misma o cuando realizado el proceso de selección los aspirantes no hubieren obtenido la calificación requerida o la autoridad encargada de nombrar objetare la propuesta en los términos del Art. 31.

En los concursos, únicamente se admitirá a los solicitantes que reúnan los requisitos contemplados en los Nos. 1, 2, 4 y 5 del Art. 12 .

### **DE LOS CONCURSOS DE ASCENSOS DE NIVEL**

---

Art. 27.- AL OCURRIR UNA VACANTE EN UNA MUNICIPALIDAD O ENTIDAD MUNICIPAL, EL RESPECTIVO CONCEJO O EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA, CONVOCARÁ A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA DE LA RESPECTIVA INSTITUCIÓN QUE TUVIEREN INTERÉS, POR MEDIO DE AVISO COLOCADO EN LA CARTELERIA OFICIAL DE LA MISMA. LA ESQUELA SERÁ FIJADA POR EL TÉRMINO DE CINCO DÍAS ANTERIORES A LA FECHA DEL CONCURSO.(1)

### **De los concursos abiertos**

Art. 28. En los casos de acceso a una plaza nueva o al ocurrir una vacante que no pueda llenarse por concurso de ascenso, el respectivo Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa convocará a quienes tuvieren interés por medio de aviso al público colocado en la cartelera oficial de la Municipalidad o Municipalidades en caso de actuación asociada. La esquila será fijada por el término de quince días anteriores a la fecha del concurso.

En caso la vacante fuere en los niveles de dirección o técnico, será obligatorio además convocar por medio de aviso en un periódico de mayor circulación, hecho por lo menos con ocho días de anterioridad a la fecha del concurso, pudiendo además, emplear otros mecanismos y medios de convocatoria.

El aviso contendrá el número de plazas disponibles, las funciones propias del cargo o empleo, los requisitos y méritos necesarios para ocuparlas y la fecha en que se cerrará la inscripción y se verificarán la o las pruebas de idoneidad.

### **Pruebas de idoneidad**

Art. 29. Las pruebas de idoneidad o instrumentos de selección tienen como finalidad explorar competencias de los concursantes con énfasis en conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo a acceder.

Las pruebas de idoneidad consistirán en la realización de uno o más exámenes de conocimientos generales o especiales para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación, pudiendo incluir estudios psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otras pruebas que aseguren la objetividad y la racionalidad en el proceso de selección.

En los concursos abiertos podrán incluirse como instrumentos de selección, cursos relacionados con el desempeño de las funciones de los empleos a proveer.

La valoración de los anteriores factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

### **DE LOS CONCURSOS DE ASCENSO DE CATEGORÍA**

Art. 30.- LOS CONCURSOS PARA ASCENSO DE CATEGORÍA SE CONVOCARÁN ANUALMENTE, Y TENDRÁN DERECHO A PARTICIPAR TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE HABIENDO LABORADO A ESA FECHA, UN MÍNIMO DE DOS AÑOS EN UNA DETERMINADA CATEGORÍA, ACREDITAREN LAS

---

**COMPETENCIAS Y MÉRITOS REQUERIDOS PARA LA CATEGORÍA INMEDIATA SUPERIOR.**

LA COMISIÓN MUNICIPAL EXAMINARÁ Y CALIFICARÁ LOS REQUISITOS Y MÉRITOS ACREDITADOS POR LOS CONCURSANTES Y COMUNICARÁ AL CONCEJO O AL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA, LOS NOMBRES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE HUBIEREN SIDO CALIFICADOS SATISFACTORIAMENTE Y ÉSTOS ACORDARÁN EL ASCENSO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES AL DE LA COMUNICACIÓN QUE LA COMISIÓN LE HAGA.(1)

**Selección de candidatos**

Art. 31. Con base en los resultados de las pruebas de acceso a la carrera administrativa municipal o de la calificación de requisitos y méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo Municipal o al Alcalde Municipal, o a la Máxima Autoridad Administrativa, que corresponda hacer el nombramiento. En caso el número de concursantes fuere inferior a tres, la Comisión lo informará así a la autoridad convocante y le proporcionará los concursantes calificados.

El Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, deberá hacer el nombramiento de entre los comprendidos en la propuesta de la Comisión Municipal, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso, lo acordará razonadamente y lo comunicará a la Comisión, solicitando una nueva propuesta.

En los casos del inciso anterior, la Comisión Municipal realizará un último concurso abierto observando los mismos procedimientos establecidos en esta ley y en este caso, se deberá nombrar al funcionario o empleado de entre los tres comprendidos en la nueva propuesta, salvo que el concurso fuere declarado desierto por la Comisión, en cuyo caso el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa según el caso, podrán nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos.

En los casos de ausencia de concursantes o los concursantes no llenaren los requisitos o no hubieren obtenido la calificación necesaria, se declarará desierto el concurso y se deberá realizar uno nuevo. Si el nuevo concurso se declarare nuevamente desierto, la Comisión Municipal lo informará así a la autoridad correspondiente, quien podrá nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos. Si el nuevo concurso se realizare normalmente, se seguirán las reglas establecidas en los tres primeros incisos de este artículo.

Todo concursante tiene derecho a conocer los resultados del proceso de selección o ascenso en que hubiere participado y la calificación obtenida.

**Vigencia de las propuestas**

Art. 32. Dentro del plazo de un año contado partir de la fecha de la entrega de la terna o nómina de los mejores calificados, resultado de los procesos de selección realizados por las Comisiones Municipales, la Municipalidad o Municipalidades que actúen asociadamente y demás Entidades Municipales, podrán obviar la realización de nuevos concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales

o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias y nombrar los nuevos funcionarios o empleados de entre los comprendidos en dichas ternas o nóminas.

Los aspirantes propuestos en una terna o nómina tendrán derecho en el mismo período a participar en concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares, sin necesidad de realizar nuevas pruebas de idoneidad ni acreditar más requisitos y méritos, y si su calificación estuviere entre los tres mejor calificados, formará parte de la terna que se propondrá a la autoridad correspondiente.

### **Concursos intermunicipales para banco de aspirantes calificados**

Art. 33. Los Concejos Municipales podrán suscribir convenios entre ellos para realizar concursos abiertos para distintos cargos o empleos, con el objeto de contar con un banco de aspirantes de los municipios firmantes del convenio o de aspirantes en general, de entre los cuales puedan seleccionar a los que de acuerdo a las normas del Convenio hubieren calificado satisfactoriamente, en caso de ocurrir una vacante o necesitar la creación de una nueva plaza.

El proceso de selección será convocado por los Concejos Municipales que firmaren el convenio y será realizado de conformidad a la presente ley, por la institución o equipo que las mismas municipalidades decidieren y será supervisado por una Comisión integrada por un representante de los Concejos Municipales que firmaren el Convenio, un representante de los Alcaldes respectivos y un representante electo por los funcionarios y empleados de las municipalidades suscriptoras del convenio, en votación convocada al efecto por los Alcaldes respectivos.

El municipio o entidad municipal que necesitare llenar un cargo o empleo vacante, podrá hacerlo de entre aspirantes calificados satisfactoriamente en los concursos a que se refiere el inciso anterior, salvo que tuvieran fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso convocarán al concurso correspondiente de acuerdo a la presente ley.

### **Casos en que no es necesario el concurso**

Art. 34. Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de concurso en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de personas que habiendo pertenecido a la carrera administrativa municipal, se hubieren retirado voluntariamente o por supresión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un período no menor de dos años y su retiro no exceda de igual lapso;
2. Cuando se trate de personas comprendidas en la nómina de elegibles propuesta por la Comisión Municipal respectiva para empleos o cargos iguales o similares de la misma clase;
3. Cuando se trate de nombrar en plazas o contratar funcionarios o empleados para prestación de servicios cuya duración, en ambos casos, no exceda de cuatro meses. Los anteriores nombramientos y contratos no podrán realizarse nuevamente en el mismo año calendario;
4. Cuando se trate de llenar plazas vacantes de forma interina.

---

**PERÍODO DE PRUEBA**

Art. 35.- TODO FUNCIONARIO O EMPLEADO QUE PRETENDA INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, SERÁ NOMBRADO EN PERÍODO DE PRUEBA POR EL TÉRMINO DE TRES MESES Y SI SU DESEMPEÑO LABORAL FUERE BIEN EVALUADO POR LA AUTORIDAD QUE LO NOMBRÓ, ADQUIRIRÁ LOS DERECHOS DE CARRERA Y DEBERÁ SER INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL Y EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

SI EL FUNCIONARIO O EMPLEADO FUERE NEGATIVAMENTE EVALUADO, CONFORME A CRITERIOS DE IDONEIDAD, COMPETENCIA, RESPONSABILIDAD, EFICIENCIA, PUNTUALIDAD, EFECTIVIDAD Y OTROS SIMILARES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA O A LA FINALIZACIÓN DEL MISMO, PODRÁ SER REMOVIDO DE SU CARGO, SIN MÁS TRÁMITE QUE LA PREVIA NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN, DEBIÉNDOSE DAR INFORME A LA COMISIÓN MUNICIPAL QUE LO PROPUSO.

TRANSCURRIDO EL PERÍODO DE PRUEBA SIN QUE LA AUTORIDAD QUE NOMBRÓ AL EMPLEADO O FUNCIONARIO LO HAYA REMOVIDO, SE PRESUME QUE SU DESEMPEÑO LABORAL HA SIDO EVALUADO SATISFACTORIAMENTE, ADQUIRIRÁ LOS DERECHOS DE CARRERA Y SE PROCEDERÁ COMO EN EL PRIMER INCISO.(1)

**Del período de prueba en caso de empleados o funcionarios de carrera**

Art. 36. Cuando un empleado o funcionario de carrera hubiere sido seleccionado para un nuevo empleo dentro del mismo nivel o ascendido a cargo de nivel superior, el nombramiento se hará en período de prueba por el término de dos meses y si el empleado o funcionario no obtuviere calificación satisfactoria de su desempeño, regresará al cargo que venía desempeñando antes del concurso, conservando su inscripción en la carrera administrativa.

En caso de evaluación satisfactoria, deberá nombrarse en forma definitiva y actualizarse su inscripción en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal correspondientes.

**De los nombramientos interinos**

Art. 37. Podrá nombrarse interinamente a una persona para desempeñar un cargo o empleo que estuviere vacante por cualquier causa, a partir de la convocatoria al correspondiente concurso y por el tiempo necesario para la realización del proceso de selección, adjudicación y nombramiento propios del mismo.

El nombramiento interino puede hacerse por un plazo máximo de cuatro meses calendarios y únicamente podrá prorrogarse hasta por dos meses más, en los casos en que los procesos de selección no hayan podido culminarse.

En el caso de una vacante, originada en el ascenso o traslado de su titular a otro cargo, los empleados o funcionarios de carrera de la correspondiente municipalidad o entidad municipal tendrán derecho preferencial a ser nombrados interinamente en los cargos dejados vacantes por el ascendido o trasladado, durante el período de prueba de éstos en el nuevo cargo, y si el ascendido o trasladado fuere

---

nombrado definitivamente, podrá prorrogarse hasta por el término que dure el proceso de selección que fuere su consecuencia, en los términos establecidos en el inciso anterior.

El funcionario o empleado podrá participar en el concurso convocado para llenar la plaza vacante que ocupa interinamente.

### **De la elección o nombramiento de empleados o funcionarios de carrera en cargos no comprendidos en la carrera administrativa**

Art. 38. Los empleados o funcionarios de carrera podrán desempeñar cargos de elección popular para los cuales hayan sido electos y si desearan conservar los derechos que la presente ley concede a los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa municipal, deberán solicitar dentro de los sesenta días siguientes a su elección y antes de iniciar el desempeño del nuevo empleo, licencia sin goce de sueldo y de una sola vez, por todo el período de su actuación en el cargo para el cual fueren elegidos, licencia que en ningún caso podrá ser denegada.

También podrán desempeñar cargos no comprendidos en la carrera administrativa para los cuales hayan sido nombrados en la misma municipalidad o entidad municipal o cuando con autorización de éstas, desempeñaren un cargo en otra distinta. El desempeño del cargo no comprendido en la carrera administrativa será por el tiempo que haya sido nombrado por la municipalidad o por la entidad municipal y en el segundo caso, el nombramiento será por el plazo acordado por las municipalidades o entidades de que se trate. En ambos casos, el plazo no podrá exceder de tres años.

En cualquier momento, durante los plazos indicados en los dos incisos anteriores o a la finalización de los mismos, el empleado o funcionario podrá solicitar su restitución en el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o renunciar a él.

La solicitud de restitución a que se refiere el inciso anterior, deberá hacerse dentro de los sesenta días posteriores a la terminación del período para que el funcionario o empleado fue electo o a la renuncia del cargo no comprendido en la carrera administrativa. La Municipalidad o Entidad Municipal está obligada a nombrarlo en el cargo que originalmente desempeñaba o a nombrarlo en otro similar, dentro de los treinta días de recibida la solicitud de restitución.

### **Plazo del interinato en casos de cargos no comprendidos en la carrera administrativa**

Art. 39. En los casos de elección popular o nombramiento de un empleado o funcionario en cargo no comprendido en la carrera administrativa municipal, a que se refiere el artículo anterior, podrá nombrarse para que desempeñe interinamente el cargo que queda vacante a cualquier funcionario o empleado de la misma municipalidad o entidad municipal que acredite los méritos y requisitos mínimos necesarios para su desempeño y en caso de no haberlo podrá nombrarse a cualquiera otra persona que acredite los méritos y requisitos propios del cargo. El nombramiento se entiende hecho por todo el plazo que el titular desempeñare el cargo no comprendido en la carrera administrativa, en la forma establecida en el artículo anterior.

En el caso que a la finalización de la licencia solicitada por el empleado o funcionario que hubiere sido electo o vencido el tiempo acordado para el desempeño de un cargo no comprendido en la carrera

---

administrativa, los interesados no solicitaren su restitución al cargo en que ostentaren derechos de carrera, el interino continuará ejerciendo el cargo y adquirirá sin más trámite los derechos de carrera correspondientes al mismo.

### **De los traslados**

Art. 40. Los funcionarios y empleados de carrera pueden ser trasladados dentro del mismo municipio o entidad municipal, de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, siempre que dicho traslado no signifique rebaja de categoría o nivel y no implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de cualquier otro derecho.

El traslado puede realizarse por razones de conveniencia para la administración municipal, de reorganización de la institución, por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas, o por solicitud del funcionario o empleado.

De acuerdo a convenio de cooperación entre dos municipalidades y por razones de necesidad de reforzamiento eventual en áreas determinadas, podrán destacarse de manera temporal, de una municipalidad a otra, los funcionarios o empleados que fueren necesarios, previo consentimiento de éstos. Los empleados o funcionarios conservarán los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la municipalidad de origen.

### **De las permutas**

Art. 41. Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de una misma municipalidad o entre dos municipalidades, de forma temporal o definitiva, si fuere conveniente para la administración municipal y hubiere anuencia de los primeros. Los funcionarios o empleados conservarán los derechos derivados de su antigüedad.

## **CAPITULO II**

### **DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

#### **Evaluación del desempeño y su calificación**

Art. 42. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos del puesto de trabajo contenidos en los manuales correspondientes de acuerdo a las políticas, planes, programas y estrategias de la Municipalidad o Entidades Municipales, en el período a evaluar, teniendo en cuenta factores objetivos medibles, cuantificables y verificables; el resultado de esta evaluación será la calificación para dicho período.

Art. 43. La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los servidores públicos de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

1. Conceder estímulos a los empleados;
2. Formular programas de capacitación;
3. Otorgar becas y comisiones de estudio relacionados con el cargo o la gestión municipal;
4. Evaluar procesos de selección; y
5. Determinar la permanencia en el servicio.

### **Obligación de evaluar, calificar y registrar**

Art. 44. La evaluación del desempeño laboral de los empleados deberá hacerse y calificarse al menos una vez por año, en los términos que determine el correspondiente manual. No obstante, si durante este período el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, recibe información debidamente sustentada de que el desempeño laboral de un empleado o funcionario es deficiente, podrá ordenar por escrito, que se le evalúe y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Las evaluaciones serán registradas en el expediente del empleado o funcionario, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal.

### **NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN**

Art. 45.- LA CALIFICACIÓN PRODUCTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, DEBERÁ SER NOTIFICADA AL EVALUADO, QUIEN EN CASO DE INCONFORMIDAD PODRÁ SOLICITAR AL CONCEJO, Y EN SU AUSENCIA AL ALCALDE Y EN LA AUSENCIA DE AMBOS A LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, QUE SE REVISE LA EVALUACIÓN PRACTICADA. LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE DESIGNARÁ A UNO O MÁS FUNCIONARIOS IDÓNEOS PARA QUE REALICEN LA REVISIÓN O PRACTIQUEN UNA NUEVA EVALUACIÓN, SEGÚN EL CASO.(1)

### **Adecuación de manuales de evaluación**

Art. 46. Los manuales de evaluación de desempeño laboral, deberán mantenerse debidamente actualizados y adecuados a las características del puesto de trabajo, circunstancias de desempeño del cargo y objetivos perseguidos por la municipalidad o entidad municipal.

## **CAPITULO III**

### **DE LA CAPACITACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA**

#### **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**

Art. 47.- LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA TENDRÁ COMO OBJETIVO FUNDAMENTAL EL ÓPTIMO EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS PROPIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y ESTARÁ ORIENTADA A PROPICIAR EL MEJORAMIENTO EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, A ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR LAS POTENCIALIDADES, DESTREZAS Y HABILIDADES DE LOS EMPLEADOS, ASÍ COMO A SUBSANAR LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS EN LA

---

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

PARA GARANTIZAR ESTOS OBJETIVOS, ES NECESARIA LA CAPACITACIÓN PERMANENTE DE LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS MUNICIPALES, POR LO QUE ES OBLIGATORIO LA CREACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL, QUE ESTARÁ A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL.(1)

**DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL**

Art. 48.- CRÉASE EL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, COMO UN PROGRAMA ESPECIAL PERMANENTE DESTINADO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS REGULADOS EN LOS ARTS. 6, 7, 8 Y 9 DE LA PRESENTE LEY.

PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY, EL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL, PODRÁ DENOMINARSE COMO "CENTRO DE FORMACIÓN."

LOS FONDOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL DEBERÁN SER ESTIMADOS E INCLUIDOS ANUALMENTE EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS COMO LO DISPONE EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL. (1)

**PLANES DE CAPACITACIÓN Y OBLIGATORIEDAD**

Art. 49.- LAS MUNICIPALIDADES, INDIVIDUAL O ASOCIADAMENTE Y DEMÁS ENTIDADES MUNICIPALES, ESTÁN EN LA OBLIGACIÓN DE COOPERAR Y COORDINAR CON EL CENTRO DE FORMACIÓN A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, EN LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 47 DE ESTA LEY.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL, HARÁ PROPUESTA AL CONSEJO DIRECTIVO DEL MISMO, PARA QUE ÉSTE APRUEBE LAS TARIFAS CORRESPONDIENTES AL PAGO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR DICHO INSTITUTO CONFORME AL PRESENTE ARTÍCULO.

LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS ESTÁN OBLIGADOS A RECIBIR LAS CAPACITACIONES A QUE HAYAN SIDO ASIGNADOS POR LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE Y SERÁN TOMADAS EN CUENTA PARA LOS ASCENSOS, PROMOCIONES E INCENTIVOS. (1)

**Registro de capacitaciones**

Art. 50. Las capacitaciones recibidas por el funcionario o empleado deberán registrarse en su expediente personal, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma deberán registrarse los estudios realizados y capacitaciones recibidas por iniciativa

---

propia del funcionario o empleado.

#### **CAPITULO IV**

#### **DEL RETIRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

##### **Causales**

Art. 51. El retiro de la carrera administrativa, de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia legalmente comprobada;
2. Por jubilación;
3. Por invalidez absoluta;
4. Por despido
5. Por disolución de las Entidades Municipales creadas por uno o más municipios, a las cuales prestare sus servicios el empleado o funcionario.
6. Por disolución de las asociaciones de Municipios.
7. Por las demás que determinen las leyes.

##### **Pérdida de los derechos de carrera**

Art. 52. El retiro de la carrera administrativa, por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, conlleva la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo los derechos a prestaciones que fueren su consecuencia.

##### **Derechos del empleado o funcionario de carrera en caso de supresión del cargo, renuncia, incapacidad total y muerte**

Art. 53. En los casos que a los funcionarios o empleados de carrera independientemente de su relación jurídico laboral, se les comunique o notifique la supresión de la plaza o cargo, éstos podrán ser incorporados a empleos similares o de mayor jerarquía o podrán ser indemnizados.

En el caso de incorporación a cargos similares o de mayor jerarquía, se requerirá del consentimiento del funcionario o empleado y si éste no lo diere, deberá ser indemnizado.

La indemnización a que se refieren los incisos anteriores, sólo procederá cuando los funcionarios o empleados de carrera, cesaren en sus funciones por supresión de plaza o cargo, y tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza o cargo, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- 
- a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;
  - b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones;
  - c) Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.

Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.

En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al funcionario o empleado se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior. Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá el derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

Toda vez que el empleado o funcionario no tenga la protección regulada en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones o en la Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, en caso de incapacidad total, tendrá derecho a una prestación económica equivalente a la cuantía que recibía de acuerdo al inciso anterior y nunca inferior a ella. A igual prestación tendrán derecho el beneficiario o beneficiarios del empleado o funcionario que falleciere, en la proporción que éste hubiere determinado y en su defecto los herederos.

Las indemnizaciones a que se refiere este artículo serán pagadas de manera inmediata y en su totalidad, salvo que existiere incapacidad financiera de la institución respectiva, en cuyo caso podrá pagarse, durante el año en que ocurra el hecho, por cuotas mensuales equivalentes al salario que devengaba el empleado o funcionario y el resto, si lo hubiere, deberá ser consignado en el presupuesto del año siguiente y pagado a más tardar en el primer trimestre de dicho año.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo.

## **DERECHOS DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO EN LOS CASOS DE DISOLUCIÓN DE ENTIDADES MUNICIPALES**

Art. 54.- EN CASO DE DISOLUCIÓN DE UNA ENTIDAD MUNICIPAL O ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS CONTEMPLADA EN LOS NUMERALES 5 Y 6 DEL ART. 51, LA MUNICIPALIDAD O MUNICIPALIDADES QUE CONFORMARON LA ASOCIACIÓN O ENTIDAD DE QUE SE TRATE, DEBERÁN CONTEMPLAR EN LAS DILIGENCIAS DE DISOLUCIÓN, LA INCORPORACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA A EMPLEOS SIMILARES O DE MAYOR JERARQUÍA EN SUS PROPIAS ADMINISTRACIONES Y EN CASO DE NO SER ESTO POSIBLE A INDEMNIZARLOS DE CONFORMIDAD AL ART. 53 DE LA PRESENTE LEY.(1)

## **TITULO V**

---

**REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL****CAPITULO I****DE LOS REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL****Del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal**

Art. 55. Crease el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal, como una dependencia recopiladora de toda la información referente a la carrera administrativa desempeñada por los funcionarios y empleados municipales y de otras entidades contempladas en la presente ley.

En el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal se inscribirán todos los datos relativos a la identidad, acceso, desempeño, capacitación, retiro, beneficiarios y cualquiera otro dato que se considere conveniente de los empleados municipales incorporados a la carrera administrativa municipal.

El Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal informará de los asientos que tenga en su poder, por fax o correo electrónico a los Concejos, Alcaldes, Máximas Autoridades Administrativas, Comisiones Municipales y funcionarios que tuvieren relación directa con el asiento de que se trate y que lo solicitaren por cualquiera de tales medios. Asimismo certificará dichos asientos a solicitud escrita de parte interesada o por orden judicial.

Los Registros Municipales de la Carrera Administrativa Municipal informarán al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal de todos los asientos que obren en su poder y los de actualización de los mismos.

**DEL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

Art. 56.- CREASE EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, COMO UNA DEPENDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD O DE LAS DEMÁS ENTIDADES MUNICIPALES, RECOPILADORA DE TODA LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DESEMPEÑADA POR LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES.

EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL SE INSCRIBIRÁN TODOS LOS DATOS RELATIVOS A LA IDENTIDAD, INGRESO, DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN, RETIRO, BENEFICIARIOS Y CUALQUIER OTRO DATO QUE SE CONSIDERE CONVENIENTE DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS INCORPORADOS A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL MUNICIPIO A QUE CORRESPONDA EL REGISTRO.

EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL INFORMARÁ DE LOS ASIENTOS QUE TENGA EN SU PODER, POR FAX O CORREO ELECTRÓNICO A LOS CONCEJOS, ALCALDES,

---

MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, COMISIONES MUNICIPALES Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE TUVIEREN RELACIÓN DIRECTA CON EL ASIENTO DE QUE SE TRATE Y QUE LO SOLICITAREN POR CUALQUIERA DE TALES MEDIOS. ASIMISMO CERTIFICARÁ DICHS ASIENTOS A SOLICITUD ESCRITA DE PARTE INTERESADA O POR ORDEN JUDICIAL.

LOS CONCEJOS, ALCALDES, MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA Y LA COMISIÓN MUNICIPAL RESPECTIVA INFORMARÁN AL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TODOS LOS DATOS CONSIGNADOS EN ESTE ARTÍCULO, ASÍ COMO TODA RESOLUCIÓN QUE EMITAN AL RESPECTO.(1)

### **ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

Art. 57.- EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TIENE COMO FUNCIÓN PRIMORDIAL INSCRIBIR A LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DAR CERTEZA DE LOS HECHOS, ACTOS Y RESOLUCIONES QUE EMITAN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN RESPECTO DE LOS SERVIDORES QUE ESTÁN DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

EL REGISTRO NACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL ESTARÁ A CARGO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO MUNICIPAL. (1)

### **ORGANIZACIÓN DEL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

Art. 58.- EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL TIENE COMO FUNCIÓN PRIMORDIAL INSCRIBIR A LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DAR CERTEZA DE LOS HECHOS, ACTOS Y RESOLUCIONES QUE EMITAN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN RESPECTO DE LOS SERVIDORES DE LA RESPECTIVA MUNICIPALIDAD O ENTIDAD MUNICIPAL, QUE ESTÁN DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

EL REGISTRO MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL ESTARÁ A CARGO DEL RESPECTIVO ALCALDE MUNICIPAL O DE LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SEGÚN CORRESPONDA.(1)

## **TITULO VI**

### **DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

#### **CAPITULO I**

#### **DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

##### **Derechos**

Art. 59. Los funcionarios o empleados de carrera gozarán de los siguientes derechos:

1. De estabilidad en el cargo, en consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos

---

que establezca la ley;

2. De ascenso;
3. De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuviere asignados el cargo o empleo y la categoría para que hayan sido nombrados, pudiendo hacérsele únicamente los descuentos autorizados por la ley;
4. De vacaciones, asuetos y licencias señalado en la ley correspondiente;
5. De aguinaldo en el mes de Diciembre de cada año;
6. De acceso a la información referente a su persona, asentada en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
7. De jubilación de conformidad a la ley;
8. De indemnización por supresión de la plaza desempeñada;
9. De prestación económica por incapacidad total permanente;
10. De prestación económica para gastos funerarios equivalente a dos meses del salario que devengaba el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios;
11. De capacitación permanente sobre materias que interesan a la administración municipal;
12. Las demás que determine la ley.

### **Obligaciones**

Art. 60. Son obligaciones de los funcionarios y empleados de carrera, las siguientes:

1. Desempeñar con celo, diligencia y probidad las funciones inherentes a su cargo o empleo y en estricto apego a la Constitución de la República y normativa pertinente;
2. Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda;
3. Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tenga conocimiento por razón del cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;
4. Rechazar dádivas, promesas o recompensas que le ofrezcan como retribución a sus servicios, aun cuando sea a título de pronto despacho;
5. Respetar y dirigir con dignidad a los funcionarios y empleados que le estuvieren subordinados;
6. Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de

---

trabajo y observar seriedad en el desempeño de su cargo;

7. Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo;
8. Conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con los demás funcionarios, empleados y trabajadores;
9. Ejercer el cargo o empleo de manera imparcial, sin atender razones de nacionalidad, sexo, raza, religión o ideas políticas.

### **Prohibiciones**

Art. 61. Se prohíbe a los funcionarios y empleados de carrera:

1. Imponer sanciones a sus subalternos que constituyan violación a cualquier derecho que las leyes les concedan y, en general, distintas a las previstas legalmente y que resulten aplicables, o en represalia de orden político;
2. Solicitar a otros funcionarios o empleados, declaraciones, adhesiones, pronunciamientos o contribuciones de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política partidista;
3. Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político;
4. Desempeñar empleos de carácter público o privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo municipal, ya sea por coincidir en las horas de trabajo o porque el empleo, aunque se realice fuera de horas laborales, atente contra los intereses de la municipalidad o de la entidad municipal;
5. Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas con fines onerosos, referentes a terceros, que se tramiten en las oficinas donde el funcionario o empleado trabaja;
6. Desarrollar actividades que riñan con los intereses del municipio o entidad municipal para la que trabaja;
7. EXIGIR A LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL VIH; y (3)
8. LAS DEMÁS QUE IMPONGAN LAS LEYES. (3)

## **TITULO VII**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **CAPITULO I**

---

**SANCIONES Y CAUSALES****Sanciones**

Art. 62. Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en esta ley, quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada;
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión sin goce de sueldo;
4. Postergación del derecho de ascenso;
5. Despido del cargo o empleo.

**DE LAS AMONESTACIONES**

Art. 63.- SERÁN SANCIONADOS CON AMONESTACIÓN VERBAL PRIVADA LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE COMETAN FALTAS LEVES DETERMINADAS EN EL RESPECTIVO REGLAMENTO INTERNO Y QUE NO IMPLIQUEN INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EXPRESADAS EN EL ART. 60, EXCEPTO EL INCUMPLIMIENTO OCASIONAL DE LAS COMPRENDIDAS EN EL NUMERAL 2 DEL CITADO ARTÍCULO, QUE SE SANCIONARÁN DE ACUERDO A ESTE INCISO.

EN CASO DE REINCIDENCIA, DENTRO DEL PLAZO DE DOS MESES SIGUIENTES A LA FECHA DE COMISIÓN DE LA PRIMERA FALTA, LA AMONESTACIÓN SE HARÁ POR ESCRITO.

LAS AMONESTACIONES SERÁN IMPUESTAS POR EL CONCEJO, EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y FUNCIONARIOS DEL NIVEL DE DIRECCIÓN, CON LA SOLA COMPROBACIÓN DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (1)

**DE LAS SUSPENSIONES**

Art. 64.- SERÁN SANCIONADOS CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR TREINTA DÍAS LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS QUE NO CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES INDICADAS EN EL ART. 60, EXCEPCIÓN HECHA DEL CASO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR.

LAS SUSPENSIONES HASTA POR CINCO DÍAS, PODRÁN SER IMPUESTAS POR LOS CONCEJOS, ALCALDES O LAS MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES MUNICIPALES, DANDO AUDIENCIA POR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS AL SERVIDOR PÚBLICO, A FIN QUE SE PRONUNCIE SOBRE LAS IMPUTACIONES QUE SE LE HACEN. SI NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA AUTORIDAD COMPETENTE DECRETARÁ LA SUSPENSIÓN. SI CONTESTARE Oponiéndose, ABRIRÁ EL PROCEDIMIENTO A PRUEBA POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS IMPROPRORROGABLES, A FIN QUE SE APORTEN LAS PRUEBAS QUE ESTIMAREN PROCEDENTES, Y VENCIDO ESTE TÉRMINO, RESOLVERÁ LO PERTINENTE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. ESTE TIPO DE SUSPENSIONES

---

NO CUENTAN PARA LOS EFECTOS DEL ART. 68.

LAS SUSPENSIONES POR MÁS DE CINCO DÍAS SERÁN IMPUESTAS POR EL CONCEJO O EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA RESPECTIVA COMISIÓN MUNICIPAL Y DE ACUERDO AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN ESTA LEY. (1)

### **MEDIDA CAUTELAR POR DETENCIÓN**

Art. 65.- LA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO PROCEDERÁ TAMBIÉN, CUANDO POR AUTORIDAD COMPETENTE SE DECRETE CONTRA EL FUNCIONARIO O EMPLEADO, AUTO DE DETENCIÓN SEA ÉSTA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL POR DELITO. LA SUSPENSIÓN DURARÁ POR TODO EL TIEMPO QUE DURE LA DETENCIÓN ADMINISTRATIVA O JUDICIAL.

EN LOS CASOS CONTEMPLADOS EN ESTE ARTÍCULO BASTARÁ EL INFORME SOLICITADO POR LA COMISIÓN MUNICIPAL A LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA O DEL JUEZ RESPECTIVO PARA QUE OPERE LA SUSPENSIÓN. EN CASO DE SER SENTENCIADO EL EMPLEADO O FUNCIONARIO POR DELITO DOLOSO Y LA SENTENCIA ESTÉ EJECUTORIADA, SE PROCEDERÁ A PEDIR AL JUEZ CON COMPETENCIA EN LO LABORAL DEL MUNICIPIO QUE SE TRATE, LA RESPECTIVA QUE AUTORICE EL CORRESPONDIENTE DESPIDO. (1)

### **De las postergaciones en el derecho de ascenso**

Art. 66. Las postergaciones en el derecho de ascenso serán impuestas por el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta ley.

La postergación en el derecho a ascenso se aplicará a funcionarios o empleados que hayan sido reprobados en la evaluación de desempeño o en las capacitaciones recibidas o hubiere sido suspendido dos o más veces de acuerdo al inciso tercero del artículo 63, en el año anterior a la fecha en que le corresponda ascender. La postergación del derecho de ascenso no excederá de dos años contados desde la fecha en que sucediere la causa que motivó dicha postergación.

### **De los despidos**

Art. 67. Las sanciones de despido serán impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según el caso, previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, en caso de actuación asociada de las municipalidades o de las entidades municipales, de acuerdo al procedimiento contemplado en esta ley.

### **Causales de despido**

Art. 68. Son causales de despido, las siguientes:

1. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art. 60 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el Art. 61, cuando con dicho incumplimiento se cause grave

---

trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades de la oficina de que se trate o al desarrollo de funciones de la administración;

2. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año, autorizadas por la Comisión Municipal;
3. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
4. ABANDONO DEL CARGO O EMPLEO, QUE SE PRESUMIRÁ CUANDO EL FUNCIONARIO O EMPLEADO FALTARE AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES POR MÁS DE OCHO DÍAS HÁBILES CONSECUTIVOS SIN CAUSA JUSTIFICADA;(1)
5. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso;
6. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
7. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma;
8. Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.

## **CAPITULO II**

### **PROCEDIMIENTOS**

#### **PROCEDIMIENTO EN CASO DE AMONESTACIÓN**

Art. 69.- EL CONCEJO MUNICIPAL, EL ALCALDE, LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O EL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN, COMPROBADO QUE HAYA SIDO EL HECHO QUE MOTIVA LA AMONESTACIÓN, MANDARÁ A OÍR AL EMPLEADO O FUNCIONARIO PARA QUE EXPRESE LAS JUSTIFICACIONES QUE TENGA A SU FAVOR Y SI A JUICIO DE LA AUTORIDAD QUE LO MANDÓ A OÍR, EL EMPLEADO O FUNCIONARIO NO JUSTIFICARE SU ACTUACIÓN, EN EL MISMO ACTO LO AMONESTARÁ ORALMENTE, LEVANTANDO ACTA DE LO ACTUADO.

EN LOS CASOS DE AMONESTACIÓN POR ESCRITO A QUE SE REFIERE EL ART. 63, SE SEGUIRÁ EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR, Y EN CASO DE SER PROCEDENTE, SE RESOLVERÁ ASÍ, HACIÉNDOSE CONSTAR EN EL ACTA LA REINCIDENCIA. LA NOTA DE AMONESTACIÓN, PODRÁ ENTREGARSE AL FUNCIONARIO O EMPLEADO INFRACTOR EN EL MISMO ACTO O CON POSTERIORIDAD A LA FIRMA DEL ACTA RESPECTIVA. (1)

#### **PROCEDIMIENTO EN CASO DE SUSPENSIÓN Y POSTERGACIÓN EN EL DERECHO DE ASCENSO**

Art. 70.- LOS CONCEJOS MUNICIPALES, ALCALDES O MÁXIMAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS,

---

QUE DECIDAN SUSPENDER SIN GOCE DE SUELDO O POSTERGAR EL DERECHO DE ASCENSO A UN EMPLEADO O FUNCIONARIO, LO HARÁN SABER A LA COMISIÓN MUNICIPAL, POR ESCRITO EN ORIGINAL Y COPIA, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIEREN PARA HACERLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDAN Y OFRECIENDO LAS PRUEBAS DEL CASO A EFECTO DE QUE LA SUSPENSIÓN O POSTERGACIÓN SEA AUTORIZADA. RECIBIDA LA SOLICITUD, LA COMISIÓN DARÁ TRASLADO AL DEMANDADO POR DOS DÍAS HÁBILES PARA QUE LA CONTESTE, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA Y SI EL DEMANDADO NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA COMISIÓN AUTORIZARÁ LA SUSPENSIÓN O POSTERGACIÓN. SI CONTESTARE Oponiéndose, emplazará a ambas partes para que dentro del término de cuatro días hábiles, contados a partir de la última notificación, aporten las pruebas que estimaren procedentes y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. (1)

### **PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO**

Art. 71.- PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DE DESPIDO SE OBSERVARÁ EL PROCEDIMIENTO SIGUIENTE:

1. EL CONCEJO, EL ALCALDE O LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMUNICARÁ POR ESCRITO EN ORIGINAL Y COPIA AL CORRESPONDIENTE JUEZ DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, SU DECISIÓN DE DESPEDIR AL FUNCIONARIO O EMPLEADO, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIERE PARA ELLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDA Y OFRECIENDO LA PRUEBA DE ÉSTOS;
2. DE LA DEMANDA, EL JUEZ DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, CORRERÁ TRASLADO POR SEIS DÍAS HÁBILES AL FUNCIONARIO O EMPLEADO, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA, PARA QUE LA CONTESTE;
3. SI VENCIDO EL PLAZO A QUE SE REFIERE EL NUMERAL ANTERIOR, EL FUNCIONARIO, O EMPLEADO NO CONTESTA O CONTESTANDO MANIFIESTA SU CONFORMIDAD, EL JUEZ RESOLVERÁ AUTORIZANDO EL DESPIDO; A MENOS QUE EL EMPLEADO O FUNCIONARIO, DENTRO DE SEIS DÍAS HÁBILES DE VENCIDO EL PLAZO, COMPRUEBE ANTE EL JUEZ HABER ESTADO IMPEDIDO CON JUSTA CAUSA PARA Oponerse, EN CUYO CASO SE LE CONCEDERÁ UN NUEVO PLAZO DE SEIS DÍAS HÁBILES PARA QUE EXPONGA LOS MOTIVOS Y PROPONGA LAS PRUEBAS DEL CASO;
4. SI EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SE OPUSIERE DENTRO DE LOS PLAZOS EXPRESADOS EN LOS NUMERALES PRECEDENTES, EL JUEZ ABRIRÁ A PRUEBAS POR EL TÉRMINO DE OCHO DÍAS HÁBILES IMPROPROROGABLES, DENTRO DEL CUAL RECIBIRÁ LAS PRUEBAS QUE SE HAYAN PROPUESTO Y LAS DEMÁS QUE ESTIME NECESARIO PRODUCIR Y VENCIDO EL TÉRMINO, PRONUNCIARÁ LA RESOLUCIÓN PERTINENTE DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES.  
(1)

### **SUSPENSIÓN PREVIA**

Art. 72.- EN LOS CASOS DE FALTAS GRAVES EN QUE LA PERMANENCIA DEL INFRACTOR CONSTITUYA GRAVE PELIGRO O PROBLEMA PARA EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN, SE PODRÁ ACORDAR LA SUSPENSIÓN PREVIA DEL FUNCIONARIO O EMPLEADO, DEBIÉNDOSE INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES DE SER EMITIDO EL ACUERDO

---

MUNICIPAL O ADMINISTRATIVO SEGÚN CORRESPONDA.

CUANDO LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA QUEDE FIRME Y DENEGARE LA AUTORIZACIÓN DEL DESPIDO, EL FUNCIONARIO O EMPLEADO DEBERÁ SER RESTITUIDO Y SE LE CANCELARÁN LOS SUELDOS QUE CORRESPONDAN AL LAPSO DE LA SUSPENSIÓN. (1)

### **CASO DE SENTENCIA JUDICIAL**

Art. 73.- EN LOS CASOS DE SENTENCIA JUDICIAL CONDENATORIA POR DELITO DOLOSO, DEBIDAMENTE EJECUTORIADA, BASTARÁ EL INFORME DEL JUEZ RESPECTIVO O LA CERTIFICACIÓN EXTENDIDA POR EL MISMO PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO, DEBIENDO DARSE AUDIENCIA AL INTERESADO POR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES PARA QUE SE PRONUNCIE. SI NO CONTESTARE O MANIFESTARE SU CONFORMIDAD, LA AUTORIDAD COMPETENTE DECRETARÁ EL DESPIDO. SI CONTESTARE Oponiéndose, ABRIRÁ EL PROCEDIMIENTO A PRUEBA POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS HÁBILES IMPROPRORROGABLES, A FIN QUE SE APORTEN LAS PRUEBAS QUE ESTIMARE PROCEDENTE Y VENCIDO ESE TÉRMINO, RESOLVERÁ LO PERTINENTE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES. (1)

### **Nulidad**

Art. 74. Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos en esta ley, serán nulos.

### **PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO**

Art. 75.- CUANDO UN FUNCIONARIO O EMPLEADO FUERE DESPEDIDO SIN SEGUIRSE EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN ESTA LEY, PODRÁ OCURRIR DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES AL DESPIDO, ANTE EL JUEZ DE LO LABORAL O DEL JUEZ CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, DE LA ENTIDAD PARA LA CUAL TRABAJA, SOLICITANDO LA NULIDAD DEL DESPIDO, EXPRESANDO LAS RAZONES LEGALES QUE TUVIERE PARA ELLO, LOS HECHOS EN QUE LA FUNDA Y OFRECIENDO LA PRUEBA DE ÉSTOS.

EL JUEZ DARÁ AUDIENCIA POR CUARENTA Y OCHO HORAS AL CONCEJO, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA A QUIEN SE IMPUTE EL DESPIDO, ENTREGÁNDOLE COPIA DE LA MISMA, PARA QUE LA CONTESTE.

SI VENCIDO EL PLAZO A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, EL CONCEJO, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA NO CONTESTA O CONTESTANDO MANIFIESTA SU CONFORMIDAD, EL JUEZ SENTENCIARÁ DECLARANDO LA NULIDAD DEL DESPIDO; A MENOS QUE LA AUTORIDAD DEMANDADA, DENTRO DE SEIS DÍAS HÁBILES DE VENCIDO EL PLAZO, COMPRUEBE ANTE EL JUEZ HABER ESTADO IMPEDIDO CON JUSTA CAUSA PARA Oponerse, EN CUYO CASO SE LE CONCEDERÁ UN NUEVO PLAZO DE CUARENTA Y OCHO HORAS PARA QUE LA CONTESTE.

SI LA PARTE DEMANDADA SE OPUSIERE DENTRO DE LOS PLAZOS EXPRESADOS EN LOS INCISOS PRECEDENTES, EL JUEZ ABRIRÁ A PRUEBAS POR EL TÉRMINO DE CUATRO DÍAS HÁBILES

IMPRORROGABLES, DENTRO DEL CUAL RECIBIRÁ LAS PRUEBAS QUE SE HAYAN PROPUESTO Y LAS DEMÁS QUE ESTIME NECESARIO PRODUCIR Y VENCIDO EL TÉRMINO, PRONUNCIARÁ LA SENTENCIA PERTINENTE DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES.

SI EL JUEZ DECLARA LA NULIDAD DEL DESPIDO, ORDENARÁ EN LA MISMA SENTENCIA QUE EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SEA RESTITUIDO EN SU CARGO O EMPLEO, O SE LE COLOQUE EN OTRO DE IGUAL NIVEL Y CATEGORÍA Y ADEMÁS SE LE CANCELEN POR CUENTA DE LOS MIEMBROS DEL CONCEJO MUNICIPAL, DEL ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O DEL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN QUE NOTIFICÓ EL DESPIDO DE FORMA ILEGAL, EN SU CASO, LOS SUELDOS DEJADOS DE PERCIBIR DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA LA FECHA EN QUE SE CUMPLA LA SENTENCIA.

EL CONCEJO MUNICIPAL, ALCALDE O MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEBERÁ CUMPLIR LA SENTENCIA DEL JUEZ DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE LE NOTIFIQUE.

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, EL FUNCIONARIO O EMPLEADO TENDRÁ ACCIÓN EJECUTIVA CONTRA LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL CONCEJO, CONTRA LA PERSONA DEL ALCALDE O DE LA MÁXIMA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, O DEL FUNCIONARIO DE NIVEL DE DIRECCIÓN QUE NOTIFICÓ EL DESPIDO DE FORMA ILEGAL, SEGÚN EL CASO, PARA EXIGIR EL PAGO DE LOS SALARIOS ADEUDADOS, SIN PERJUICIO DE LAS DEMÁS ACCIONES LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

LA CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DEBIDAMENTE EJECUTORIADA, EMITIDA POR EL JUEZ DE LO LABORAL O DEL JUEZ CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, TIENE FUERZA EJECUTIVA. (1)

### **Efectos**

Art. 76. Los despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado, Municipio y demás entidades municipales, así como para las personas del Concejo Municipal, Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.

### **Obligación de notificar**

Art. 77. Las Municipalidades estarán obligadas a efectuar las notificaciones que les cometan las Comisiones Municipales de otros municipios.

### **DE LA PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES**

Art. 77-A .- TODAS LAS ACCIONES QUE SE DERIVAN DE LA PRESENTE LEY, PRESCRIBIRÁN EN SEIS MESES A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DEL HECHO QUE LAS MOTIVA. (1)

## **CAPITULO III**

### **DE LOS RECURSOS**

#### **RECURSO DE REVOCATORIA**

---

Art. 78.- DE LAS RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES MUNICIPALES Y DE LAS SENTENCIAS DE LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA, DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE O DEL DOMICILIO ESTABLECIDO, PODRÁ INTERPONERSE RECURSO DE REVOCATORIA, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA RESPECTIVA NOTIFICACIÓN.

LAS COMISIONES MUNICIPALES Y LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, RESOLVERÁN CONFIRMANDO O REVOCANDO SU RESOLUCIÓN Y/O SENTENCIA DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL RECIBO DEL RECURSO. (1)

### **RECURSO DE REVISIÓN**

Art. 79.- DE LAS SENTENCIAS DEFINITIVAS DE LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, PODRÁ INTERPONERSE RECURSO DE REVISIÓN EN LA CÁMARA RESPECTIVA DE ESTA MATERIA, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA FECHA DE LA NOTIFICACIÓN DE LA DENEGACIÓN DEL RECURSO DE REVOCATORIA, EXPRESANDO EN EL MISMO LOS MOTIVOS QUE SE TENGAN PARA IMPUGNAR LA SENTENCIA.

INTERPUESTO EL RECURSO, LA CÁMARA RESPECTIVA ADMITIRÁ Y SOLICITARÁ LOS AUTOS A LOS JUECES DE LO LABORAL O JUECES CON COMPETENCIA EN ESA MATERIA DEL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, SIN OTRO TRÁMITE NI DILIGENCIA.

LA CÁMARA RESPECTIVA, RESOLVERÁ EL RECURSO CON SÓLO LA VISTA DE LOS AUTOS, DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES DE SU RECIBO, CONFIRMANDO, MODIFICANDO O REVOCANDO LA SENTENCIA REVISADA.

LA PARTE QUE SE CONSIDERE AGRAVIADA POR LA SENTENCIA PROVEÍDA POR LA CÁMARA RESPECTIVA EN EL RECURSO DE REVISIÓN, PODRÁ EJERCER SUS DERECHOS MEDIANTE LA ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA ANTE LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. (1)

## **TÍTULO VIII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO UNICO**

#### **De la incorporación de los actuales empleados a la carrera administrativa**

Art. 80. Los empleados y funcionarios que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos propios de la carrera administrativa, se considerarán incorporados a ella en el nivel y categoría que ostenten, debiéndoseles inscribir así en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y en el respectivo Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal.

#### **Obligación especial de las municipalidades**

Art. 81. Las Municipalidades y las demás Entidades Municipales están en la obligación de elaborar y aprobar manuales descriptores de cargos y categorías correspondientes a cada nivel y de requisitos necesarios para su desempeño; manuales reguladores del sistema retributivo que contemple parámetros

para la fijación de los salarios, complementos por ascensos de categoría y demás que fueren necesarios; manuales sobre políticas, planes y programas de capacitación y; manuales de evaluación del desempeño laboral de funcionarios y empleados.

El sistema retributivo contemplado en los respectivos manuales deberá establecerse en los respectivos presupuestos.

Las Municipalidades y Entidades Municipales podrán asistirse y asesorarse del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador y de cualquiera otra institución pública o privada que consideraren conveniente.

### **Aplicación preferente**

Art. 82. Esta ley por su carácter especial prevalecerá sobre la Ley del Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y demás leyes que la contraríen.

### **Disposición Transitoria**

Art. 83. Para los efectos de la presente Ley en lo que se refiere a la creación y funcionalidad de los Órganos de Administración de la Carrera Administrativa Municipal, así como la de cualquier entidad y normativa que implique la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en esta Ley, en los artículos 13, 57, 58 y 81 se dispondrá de un año contado a partir de la vigencia de la misma.

### **Vigencia**

Art. 84. La presente Ley entrará en vigencia a partir del uno de enero del año dos mil siete, previa publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veintinueve días del mes de abril del año dos mil seis.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA,  
PRESIDENTE.

JOSE MANUEL MELGAR HENRIQUEZ,  
PRIMER VICEPRESIDENTE.

JOSE FRANCISCO MERINO LOPEZ,  
TERCER VICEPRESIDENTE.

MARTA LILIAN COTO VDA. DE CUELLAR,  
PRIMERA SECRETARIA.

JOSE ANTONIO ALMENDARIZ RIVAS,  
TERCER SECRETARIO.

ELVIA VIOLETA MENJIVAR,  
CUARTA SECRETARIA.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil seis.

PUBLIQUESE,

ELIAS ANTONIO SACA GONZALEZ,  
Presidente de la República.

RENE MARIO FIGUEROA FIGUEROA,  
Ministro de Gobernación.

D. O. Nº 103  
Tomo Nº 371  
Fecha: 6 de junio de 2006.

LM/Adar.

**REFORMAS:**

- (1) D.L. No. 601, 10 DE ABRIL DE 2008,  
D.O. No. 89, T. 379, 15 DE MAYO DE 2008.
- (2) D.L. No. 20, 20 DE MAYO DE 2009,  
D.O. No.107, T.383, 11 DE JUNIO DE 2009.
- (3) D.L. No. 301, 7 DE FEBRERO DE 2013;  
D.O. No.38, T.398, 25 DE FEBRERO DE 2013.
- (4) D.L. No. 594, 18 DE DICIEMBRE DE 2013;  
D.O. No. , T., DE DE 201....

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:**

**DECRETO TRANSITORIO QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN E INSCRIPCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES QUE DESEMPEÑAN CARGOS O EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

D.L. Nº. 536, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013,  
D.O. Nº. 231, T. 401, 09 DE DICIEMBRE DE 2013.

**NOTA:**

**CONFORME A DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL D. L. No. 601, DEL 10 ABRIL DE 2008; D. O. No. 89, T. 379, DEL 15 ABRIL DE 2008 , EL CENTRO DE FORMACIÓN MUNICIPAL FUNCIONARA A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL AÑO 2009 Y PARA LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 13,57, 58 Y 81 DE ESTA LEY, SE DISPONDRÁ DE UN PLAZO DE SEIS MESES.**

CGC/  
30/05/2008

CGC/  
24/06/09

ROM  
15/03/13

JQ  
21/01/14