

Recibido: 28 enero 2025

Aceptado: 20 febrero 2025

Resumen

La carrera administrativa en Honduras es un mecanismo fundamental para garantizar la estabilidad y profesionalización del servicio público. A lo largo de los años, ha enfrentado desafíos relacionados con la politización, la falta de implementación efectiva y la ausencia de evaluaciones rigurosas. Este artículo analiza la evolución del sistema de carrera administrativa en el país, sus fundamentos legales y las principales dificultades que impiden su consolidación. Además, se proponen estrategias para fortalecer el sistema y asegurar una administración pública más eficiente y transparente.

Palabras clave: Carrera administrativa, servicio público, profesionalización, Honduras, gestión pública.

Abstract

The civil service career in Honduras is a fundamental mechanism to ensure stability and professionalization in public service. Over the years, it has faced challenges related to politicization, ineffective implementation, and the lack of rigorous evaluations. This article analyzes the evolution of the civil service system in the country, its legal foundations, and the main difficulties preventing its consolidation. Additionally, strategies are proposed to strengthen the system and ensure a more efficient and transparent public administration.

Keywords: Civil service, public service, professionalization, Honduras, public management.

Introducción

La gestión del talento humano en las instituciones de la administración pública requiere la existencia, vigencia y efectividad de la Carrera Administrativa para la modernización del Estado y la democratización de la sociedad.

Actualmente, la Carrera Administrativa es el resultado de un enfoque sistémico aplicado en las esferas gubernamentales, caracterizado por dos principios fundamentales: el mérito y

la estabilidad. Sin embargo, aunque esta es la teoría, la realidad es muy distinta.

El sistema busca mejorar el desempeño de los servidores públicos, conforme a los principios básicos de administración de personal establecidos en la Constitución de la República. En este sentido, el servidor público, en su condición de persona nombrada en un cargo debe regirse por el principio de mérito, y su estabilidad en el cargo solo debe depender

¹ Docente en el Departamento de Ciencias Políticas y Derechos Humanos. Correo electrónico: jphernandez@unah.edu.hn

de su competencia y moralidad en el servicio.

Los cuerpos burocráticos, organizados en sistemas de carrera profesional, han sido fundamentales para la construcción del Estado de Derecho, lo que significó una ruptura con los sistemas patrimonialistas del Medioevo. Esto permitió limitar el poder del gobernante y someterlo a la Ley, además de garantizar la igualdad de oportunidades para que todos los ciudadanos pudieran acceder a la función pública, teniendo como único fundamento el mérito de los aspirantes. Asimismo, representó una garantía efectiva para los ciudadanos, convirtiéndose en una tarea fundamental de la burocracia (Martínez Cárdenas, s.f.).

Según Edgar Martínez Cárdenas (s.f.), el debate “ha dejado claro que las realidades institucionales de cada país han sido decisivas a la hora de determinar la efectividad de los sistemas burocráticos en la construcción de sociedades más democráticas e igualitarias. En Europa (como ejemplo) la existencia de los sistemas burocráticos (criticados y mal vistos en nuestra América) fueron cruciales no solo para consolidar el Estado (urgente que lo hagamos en Honduras), sino que para lograr el crecimiento y el desarrollo de dichas sociedades. También, es demostrable que el gran desarrollo empresarial tuvo su fundamento en la gestión burocrática de dichas organizaciones, estableciendo así que los sistemas burocráticos son determinantes en la construcción y consolidación de los países con economías avanzadas.

En América Latina En América Latina, a diferencia de sus vecinos europeos, “desde el mismo proceso de colonización, se implementaron prácticas patrimonialistas y clientelares como ejes de la gestión pública gubernamental en las nacientes repúblicas.

Estas prácticas, aunque erradicadas del ordenamiento jurídico desde hace varias décadas, aún persisten en la realidad. Es decir, existen formalmente cuerpos burocráticos, organizados legal y administrativamente, pero en la práctica prevalece un régimen clientelista, que no solo define la vida política, sino también la gestión administrativa”. El profesor universitario Edmundo Orellana expresa en su libro “El Régimen del Servicio Civil. La Relación de Servicio” expresa:

El Estado al ser una persona jurídica, actúa a través de personas naturales que se incorporan a él como elementos de los llamados “órganos”. Estas personas naturales tienen una serie de derechos tales como sueldos, pensión por jubilación, etc., y el Estado a su vez, puede exigirles una serie de obligaciones. El autor citado que ello presenta “dos cuadros diferentes, a saber: uno en el que el Estado y la persona natural se confunden, sin presentan diferencia alguna, es decir cuando el Estado actúa (recuérdese que actúa a través de sus órganos y un elemento de éstos es, precisamente la persona natural); y en el otro, en cambio, el Estado y el sujeto natural se distinguen como dos sujetos distintos, cada uno titular de una esfera particular, propia.” Asimismo, nos dice que “lo anterior es lo que ha llevado a la doctrina a identificar dos relaciones distintas se establecen entre el ente y el titular del órgano, a saber: la relación orgánica y la relación de servicio (Orellana, 1984).

La relación de servicio, según el autor, citando a su vez a Massimo Severo Giannini, “es una relación de carácter patrimonial, ya que se refiere a la remuneración por la prestación de servicios personales y a eventuales situaciones subjetivas del titular del órgano, que pueden tener, de manera

directa o indirecta, una relevancia patrimonial o simplemente material, por ejemplo: la carrera, el puesto, la jubilación, etc.”

En Honduras, no somos ajenos a esa realidad latinoamericana a la que se refiere Martínez Cárdenas; por ejemplo, la ley que regula la carrera administrativa (Ley de Servicio Civil) fue aprobada mediante Decreto Número 126 del 28 de octubre de 1967, hace más de cinco décadas. En sus primeros años de vigencia, se respetaron el ingreso a la carrera por méritos y la estabilidad laboral, no obstante, a partir de 1982 retomó el “sistema” de considerar los cargos públicos como el premio de cada partido político que llega al poder.

La Ley de Servicio Civil, aprobada para eliminar la repartición de cargos construyendo un sistema basado en méritos, establecía el reclutamiento de servidores públicos mediante selección, garantizando a elección del mejor candidato entre varios y asegurando su protección por parte del Estado, evitando despidos arbitrarios sin causa justificada. Sin embargo, en la actualidad, la ley prácticamente se limita a mantener un registro —ineficiente, por cierto— del personal que ingresa al servicio público, así como de los ascensos y aumentos salariales.

Es importante mencionar que, antes de la aprobación de la Ley de Servicio Civil, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), a través del Consejo Universitario y el Claustro Pleno, acordaron crear la Carrera de Administración Pública, según punto 12 del acta no.15 con fecha 1, 2 y 3 de diciembre de 1965, bajo la dependencia jerárquica de la Facultad de Ciencias Jurídicas, estructurándose posteriormente en el 2008 como producto de la reforma universitaria como la Escuela de Administración Pública

y la Carrera respectiva, bajo la dependencia jerárquica de la Facultad de Ciencias Económicas. Desde su fundación la Escuela de Administración Pública ha graduado más de 1,500 profesionales.

Dicho lo anterior, han pasado 58 años desde que Honduras cuenta con una carrera de Administración Pública, pero apenas gradúa en promedio a 26 alumnos por año. A pesar de que el aparato gubernamental es tan grande y necesita urgentemente especialistas en gestión pública, estamos obligados a plantearnos la pregunta: ¿Por qué el Estado de Honduras no emplea a los especialistas en Administración Pública? Podemos obtener miles de respuestas, pero sabemos que la principal razón radica en el ya mencionado clientelismo político y en la falta de respeto hacia los méritos profesionales.

El Estado de Honduras, desde su concepción ha sido víctima del llamado “clientelismo político”, un concepto que no parece tener mucha relevancia, pero que tiene repercusiones graves en el desarrollo de país, ya que afecta enormemente las arcas del Estado y entorpece cualquier proyecto de país que este visualizado su ejecución a largo plazo.

Es importante mencionar como ese “clientelismo político” impacta de forma directa en los derechos laborales de todos los hondureños, que tienen una amenaza permanente en su derecho a la estabilidad laboral, ya que no se les mide cada cuatro años por su eficiencia o su capacidad profesional, sino que se les juzga analizando porque partido político simpatizan.

Podemos ver como los países desarrollados dentro de sus innumerables características que les han ayudado a desarrollarse, tienen

todas en común, el respeto a una carrera administrativa y crecimiento y evolución de la función pública en beneficio del Estado. Donde los miembros de la carrera administrativa se convierten en una especie de aseguradores de los proyectos de país y en defensores de la institucionalidad.

Sin embargo, este proyecto de ley de régimen del servidor público debe venir acompañado de fuertes sanciones para las autoridades que incorporen al mismo a personal que no cumpla los requisitos y también si despiden sin justificación alguna a los que ya forman parte del régimen del servidor público.

Sera de vital importancia para el desarrollo correcto del proyecto del régimen del servidor público establecer un orden

con aquellas instituciones que cuenta con sus ordenamientos laborales internos propios, con el fin de que todas las funciones públicas se regulen bajo los mismos parámetros y disposiciones, respetando los derechos adquiridos de dichos personales administrativos.

De esta manera, fortalecemos las instituciones públicas, cumplimos los objetivos de proyectos de país a mediano y largo plazo, aseguramos la continuidad de los procesos administrativos, creamos una cultura procedimental tanto en funcionarios públicos como en la población en general, obteniendo el respeto a la administración pública y un desarrollo correcto de las instituciones y del personal que las integra.

Metodología

La Metodología utilizada para elaborar el presente artículo se basa en un enfoque cualitativo, mediante el análisis de los contenidos existentes en nuestro país sobre el servicio civil y la administración. Para ello,

se estudiaron la Constitución de la República, la Ley de Servicio Civil y distintos escritos de autores sobre el servicio civil y la carrera administrativa.

Resultados

Disposiciones constitucionales sobre la carrera administrativa

La Constitución de la República establece en el Capítulo VII, artículos 256 al 259 lo relacionado con el Servicio Civil.

El artículo 256 señala que “el régimen de servicio civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores, basándose en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad. La administración de personal estará sometida a métodos científicos fundamentados en el sistema de méritos.

El Estado protegerá a sus servidores dentro de la carrera administrativa.”

Por su parte el artículo 257 dispone que la ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración pública; las promociones y ascensos basado en méritos y aptitudes; la garantía de permanencia, los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

En el artículo 259 la Constitución establece que las disposiciones de este capítulo se aplicarán a los funcionarios y empleados de las instituciones descentralizadas y municipalidades.

A pesar de lo dispuesto en los artículos constitucionales citados, también señala lo siguiente:

Artículo 165. La ley garantiza a los profesionales en ejercicio de la docencia su estabilidad en el trabajo, un nivel de vida acorde con su elevada misión y una jubilación justa.

Se emitirá el correspondiente Estatuto del Docente Hondureño.

Artículo 265. Son funcionarios de confianza del Ejecutivo, los que a cualquier título ejerzan las funciones de dirección de los organismos descentralizados, pero las relaciones laborales de los demás servidores de dichas instituciones serán reguladas por el régimen jurídico aplicable a los trabajadores en general. La modalidad, contenido y alcances de dichos regímenes se normarán por las leyes, reglamentos y convenios colectivos pertinentes.

Artículo 296. La ley establecerá la organización y funcionamiento de las municipalidades y los requisitos para ser funcionario o empleado municipal.

Artículo 317. Créase el Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial, cuyos miembros, organización, alcances y atribuciones serán objetos de una Ley, que

será aprobada por las dos terceras (2/3) partes del voto favorable de la totalidad de los Diputados del Congreso Nacional. Los Jueces y Magistrados no podrán ser separados, suspendidos, trasladados, descendidos ni jubilados, sino por las causas y con las garantías previstas en la Ley.

Conforme las disposiciones constitucionales y leyes secundarias existen regímenes jurídicos diferentes para el personal del Poder Ejecutivo:

El régimen del servicio civil;

El Estatuto del Docente Universitario;

El Estatuto del Médico Empleado y otros estatutos de diversas profesiones aprobadas posteriormente;

El Código del Trabajo para los trabajadores de las instituciones autónomas y para los trabajadores de diversos órganos desconcentrados a pesar de que estos dependen siempre de un órgano de la administración pública centralizada.

No está de más señalar que los empleados del Poder Legislativo, Judicial y órganos constitucionales se rigen por leyes especiales, así como los de las Municipalidades.

Asimismo, es importante señalar que distintas instituciones tienen sus propios regímenes o beneficios laborales propios de cada institución, como la Administración Aduanera de Honduras, Comisión Nacional de Banca y Seguros, Banco Central por mencionar algunas.

Objetivos

El presente análisis se ha realizado con los siguientes objetivos:

1. Identificar porque la carrera de administración pública no ha evolucionado de forma positiva.

2. Formar una verdadera carrera administrativa en la administración pública, que asegure el desarrollo profesional del talento humano del Estado.
3. Fortalecer la institucionalidad de la administración pública, para que estas no se vean afectadas en cada cambio de gobierno.
4. Establecer las bases para crear una cultura de respeto hacia la función pública.

5. Fortalecer el Estado de Derecho.
6. Crear una cultura democrática.

Se analizó la ley vigente de servicio civil, y se propone la creación de una nueva ley denominada “ley de régimen del servidor público”.

Ley de Servicio Civil² vigente

Proyecto de Ley del Régimen del Servidor Público (Cáceres Cano, 2004).

Conclusiones

El régimen de servicio civil o de carrera administrativa debe centrarse en el sistema de méritos como factor determinante para la mejora de la administración pública, garantizando la eficiencia en el uso de los recursos públicos y la transparencia en la gestión de los servidores público.

Se debe entender como mérito todo aquel derecho que puede recibir reconocimiento por acciones que contribuyan al desarrollo profesional, como actividades de especialización o formación que conviertan al servidor en un especialista en un área específica. Se requiere una Ley que garantice el profesionalismo, la responsabilidad y la eficiencia del servidor público, asegurando que su desempeño sea evaluado mediante una auditoría externa.

Es necesario establecer equidad salarial para los empleados públicos.

Se debe procurar que la ley sea justa y equitativa, permitiendo el acceso a la función pública en igualdad de condiciones para hombres, mujeres y grupos vulnerables. El fin supremo de la sociedad es el desarrollo de

la persona humana, por lo que es necesario que la ley garantice y fomente una cultura de bienestar físico, psicológico y emocional de los empleados.

La nueva Ley debe aplicarse a todos los empleados de la administración pública centralizada incluyendo a los órganos desconcentrados tanto los que se regulan por leyes específicas como por decretos ejecutivos del presidente de la República en Consejo de ministros. Esto ha contribuido a crear diferencias discriminatorias en materia salarial y de otros beneficios respecto a los servidores del gobierno central. Los miembros de la carrera administrativa deben ser personas que, además, de demostrar su capacidad profesional, también evidencien capacidad de servicio a la sociedad.

Las políticas y prácticas de la carrera administrativa deben basarse en principios de responsabilidad social, considerando el impacto de la administración pública en las comunidades. Debe ser atribución exclusiva de la autoridad en materia de servicio civil la asignación salarial de los empleados/servidores públicos.

² Decreto Número 126

La nueva institución que regulará la administración del personal de la administración pública centralizada debe ser un órgano desconcentrado de la Presidencia de la República y no de ninguna Secretaría de Estado.

Se debe crear el Instituto de Capacitación del Servidor Público, donde se desarrolle e implemente un plan de capacitación continua y permanente, fomentando así el crecimiento profesional de los miembros de la carrera administrativa. Los miembros de la institución deben ser nominados por los poderes Judicial y Ejecutivo en una nómina común y elegidos por mayoría calificada por el Congreso Nacional. Dichos miembros deben tener al menos quince años de experiencia docente en educación superior, diez años de experiencia en la administración pública, con posgrados debidamente homologados e incorporados en la dirección de educación superior.

El ingreso a la carrera administrativa debe ser a través de concurso público, basado en el mérito. Los concursos públicos deben desarrollarse de manera científica; su desarrollo y revisión deben ser realizados por expertos en docencia, en colaboración con la Dirección de Educación Superior. Debe existir capacitación y perfeccionamiento permanente.

Fomentar la transparencia y simplificación de sistemas y procesos, incorporando nuevas

tecnologías. Regular los puestos excluidos actualmente por empleados de libre nombramiento y remoción. Asimismo, ampliar los puestos de carrera administrativa para incluir algunos que hoy están excluidos, con el propósito de fomentar la misma.

Considerar únicamente fuera de la carrera administrativa al siguiente personal: los de libre nombramiento y remoción, los remunerados por sistema de planilla o jornal. El personal contratado y los interinos deben regularse bajo un sistema distinto para garantizar sus derechos. Especializar los puestos de seguridad nacional y salud pública, que, por la naturaleza de sus funciones, son empleados de alto nivel.

Los salarios deben ser competitivos con los del sector privado, incentivando la especialización de los empleados. Si la remuneración no es similar, la administración pública corre el riesgo de no atraer a los profesionales mejor calificados. Se debe garantizar la estabilidad laboral de todos los empleados públicos, incluyendo al personal contratado, quienes deben obtener estabilidad en las mismas condiciones establecidas en la Constitución y el Código del Trabajo. El acceso a la carrera administrativa y la estabilidad laboral deben fundamentarse en el reconocimiento de méritos, la evaluación del desempeño, la capacidad y el principio de igualdad.

Referencias

Cáceres Cano, C. (2004). Ley del Régimen del Servidor Público: Respuesta de Honduras al proceso de modernización del servicio civil. Documento presentado en la XII Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano, Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional de Honduras. (s.f.). Decreto número 126: Ley de Servicio Civil. [Completar con año si está disponible].

Congreso Nacional de Honduras. (s.f.). Proyecto de Ley del Régimen del Servidor Público. [Completar con año si está disponible].

Constitución de la República de Honduras. (s.f.). Constitución de la República de Honduras. [Completar con año de edición utilizada].

Cortina, A. (1998). Hasta un pueblo de demonios: Ética pública y sociedad. Taurus.

Martínez Cárdenas, E. E. (s.f.). La carrera

administrativa en Colombia: 70 años de ficción. <http://www.esap.edu.co>

Orellana, E. (1984). El régimen del servicio civil. La relación de servicio (Colección Docencia No. 23). Editorial Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Tabla 1. Características de la carrera administrativa en Honduras

A continuación, se presenta un análisis de la ley vigente, seguido de la propuesta de modificación a los artículos que consideran relevantes al presente artículo:

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO DE LEY DE RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO
CAPITULO II CAMPO DE APLICACION Artículo 2. El Régimen del Servicio Civil comprenderá a los servidores públicos que laboran en las Secretarías de Estado cuyo ingreso al servicio se haya efectuado llenando las condiciones y requisitos que establezca esta Ley y su Reglamento. Las mismas disposiciones serán aplicables a los funcionarios y empleados de las Municipalidades y de la Junta Nacional de Bienestar Social. En cuanto a los servidores de los Poderes Legislativo y Judicial se regirán por sus respectivas leyes orgánicas, reglamentos y estatutos cuyas normas se orientarán a los principios de esta Ley, y en todo lo que no contraríen a la Constitución de la República.	La Ley se aplica actualmente a los empleados de las Secretarías de Estado y a los de algunos órganos desconcentrados de la Administración Pública Centralizada. (aunque no a todos por los estatutos como el del Docente y el del Médico). Los empleados de las municipalidades se rigen por la Ley de Carrera Administrativa Municipal.	Debe aplicarse a todos los empleados de la administración pública centralizada, incluidos los órganos desconcentrados, para garantizar la igualdad y equidad entre estos servidores (excepto médicos y docentes).

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO DE LEY DE RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO
Artículo 3. Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los siguientes servidores públicos: a) A los secretarios y sub. -secretarios de Estado y sus empleados de confianza; b) Al personal de la Secretaría General de la Presidencia de la República y a los demás servidores que desempeñen cargos de confianza personal del Presidente de la República; c) A los Oficiales Mayores de las Secretarías de Estado. d) A los Gobernadores Políticos y los miembros integrantes de las Corporaciones Municipales; d) A los Miembros del Cuerpo Diplomático y Consular; e) A los directores y subdirectores generales; f) A los Miembros del Consejo del Servicio Civil; g) Al Proveedor y Sub-Proveedor General de la República; i) A los Militares en servicio activo, así como al personal de la Oficina de Seguridad Pública; j) Al Tesorero y Sub-Tesorero General de la República y a los Administradores de Rentas y Aduanas; k) A los directores, Alcaldes y custodios de centros penales; l) A los que presten servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial; ll) A los protegidos por la Ley Orgánica de Educación; m) A los que presten servicios con carácter interino y los trabajadores del Estado pagados por el sistema de planillas. Sin perjuicio de lo anterior, si un trabajador pagado por el sistema de planilla al servicio del Estado, pasa a ocupar el mismo o diferente puesto en la Administración Pública por Acuerdo emitido por el Poder Ejecutivo, le será reconocida su antigüedad laboral, desde que se inició su relación laboral como trabajador pagado por el sistema de planilla. n) A los miembros de las Juntas Directivas de los Organismos Descentralizados; ñ) A los miembros del Tribunal Nacional de Elecciones y del Registro Nacional de las Personas; o) A los presidentes y vicepresidentes de los Bancos del Estado; y, p) A los demás funcionarios con anexa jurisdicción nacional, siempre que sean dependientes del Poder Ejecutivo.	Fueron sustituidos mediante reforma de la Ley General de la Administración Pública (LGAP) Vulnera la estabilidad laboral garantizada por la Constitución de la República.	Sustituye la figura de "puestos excluidos" por la de servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Amplía los puestos de carrera administrativa para incluir algunos actualmente excluidos, con el propósito de fomentarla. Por ejemplo: directores de Derechos Humanos (DDHH), de Unidades de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG), directores Legales, Sub Gerentes, Sub Directores. No forman parte de la carrera administrativa: Los empleados interinos Los contratados bajo régimen de contrato Los servidores de libre nombramiento y remoción. • Los trabajadores de nivel operativo que no requieren servicios especializados. • Los empleados remunerados por Sistema de planilla o jornal.

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO DE LEY DE RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO
CAPITULO III ORGANIZACION DE LA DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO CIVIL Artículo 5.- Para la aplicación de esta Ley y sus reglamentos, créase la Dirección General de Servicio Civil, responsable directamente ante el presidente de la República, y que estará a cargo de un director general nombrado por el Poder Ejecutivo, a través de la Secretaría en el Despacho Presidencial. El director general estará asistido por un subdirector quien lo sustituirá en caso de ausencia temporal, y cuyo nombramiento se hará en igual forma que el de director general.	La Dirección General de Servicio Civil depende de la Secretaría de Estado de la Presidencia	Se establece un Sistema Nacional de Administración del Servidor Público como órgano desconcentrado de la Presidencia de la República, independiente de cualquier Secretaría de Estado. Se crean los órganos del Régimen del Servidor Público: Ejecutivo Consultivo De Aplicación y Apoyo El órgano ejecutivo está encabezado por el director ejecutivo, quien cuenta con el apoyo de un Sub director. Se crea el Comité de Selección de Candidatos para la Dirección Ejecutiva, que previa convocatoria pública seleccionará una terna, de la que el presidente de la República designará al director. El Órgano Consultivo es un organismo asesor del presidente de la República. El órgano de aplicación y apoyo son los Gerentes de RRHH

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO RÉGIMEN PÚBLICO	DE DEL	LEY DE SERVIDOR
CONSEJO DEL SERVICIO CIVIL Artículo 8.- Créase el Consejo del Servicio Civil cuya función primordial será la de auxiliar al presidente de la República en la orientación de la política de administración de personal y la de resolver en sus respectivas instancias, por mientras se organizan los Juzgados y Tribunales de lo Contencioso Administrativo, los conflictos que se presenten como resultado de la aplicación de esta Ley y sus Reglamentos. Estará integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes, nombrados directamente por el presidente por un período de cuatro (4) años.	Este Consejo dejó de operar antes de la creación de los Juzgados y Tribunales de lo Contencioso Administrativo, a pesar de que su función no se limitaba a resolver conflictos de personal.			

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO RÉGIMEN PÚBLICO	DE DEL	LEY DE SERVIDOR
Artículo 11. Para ingresar al Servicio Civil se requiere: 1. Ser hondureño por nacimiento, mayor de 18 años y estar en el goce de sus derechos civiles. No obstante, quienes hayan cumplido 16 años podrán ingresar al Servicio Civil, previa autorización por escrito de sus representantes legales, a falta de éstos, por las alcaldías municipales del término en que deba prestar sus servicios. 2. Tener comprobantes de estar al día en el pago de los impuestos o de estar exento de ellos; 3. Acreditar buena salud y conducta; 4. Llenar las condiciones especiales exigidas para el cargo; 5. Haber aprobado los exámenes de competencia o de oposición de antecedentes de conformidad con los requisitos establecidos en esta Ley; 6. Haber obtenido el nombramiento respectivo; y, 7. Haber pasado satisfactoriamente el período de prueba				

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO DE LEY DE RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO
CAPITULO V DE LA CLASIFICACION DE CARGOS Artículo 12. Corresponde a la Dirección General del Servicio Civil, previa investigación en el terreno y consulta con la autoridad nominadora correspondiente, elaborar y mantener al día un Manual de Clasificación de Cargos, el que deberá contener la nomenclatura de cada clase y grado, los deberes y responsabilidades y los requisitos más importantes para el desempeño de cada cargo.		Se establece el Sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor Público, bajo los conceptos de: Puesto Nivel Grupo Las categorías de puestos son: • Puestos de libre nombramiento y remoción. • Puestos de carrera administrativa. • Puestos excluidos de la carrera administrativa.
CAPITULO VI REMUNERACIONES Artículo 16. La Dirección General del Servicio Civil de acuerdo con la Secretaría de Planificación, Coordinación y Presupuesto y tomando en consideración lo establecido en el Manual de Clasificación de Cargos elaborarán un Plan de Remuneraciones para todos los servidores públicos que ampara esta Ley. En el Plan se establecerán las sumas mínimas, intermedias y máximas que corresponderán a cada cargo.	Mediante el Decreto Legislativo N.º 220-2003, que establece la Ley de Reordenamiento Retributivo del Gobierno Central, se facultó a SEFIN para controlar y emitir dictamen sobre cualquier cambio en el sistema retributivo, sin exceder el techo presupuestario determinado en dicha ley.	Incorpora los conceptos de salario ordinario, salario integral y salario promedio, en consonancia con la Ley de Reordenamiento Retributivo del Gobierno Central, respetando el principio constitucional de que, a trabajo igual, corresponde salario igual. Siguiendo lo dispuesto en la ley mencionada, el proyecto excluye del Sistema Nacional de Administración del Servidor Público la facultad de asignar salarios.

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO DE LEY DE RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO
CAPITULO VII SELECCION DE PERSONAL Artículo 22. Todos los puestos de la administración pública comprendidos en el Manual de Clasificación de Cargos deberán adjudicarse en base a exámenes por oposición salvo aquellas circunstancias especiales en que no sea conveniente seguir este procedimiento, por exigirse conocimientos muy especializados o porque la naturaleza del cargo así lo aconseje, en cuyo caso podrá aplicarse el método de oposición de antecedentes. El Manual de Clasificación de Cargos deberá señalar los casos calificados que comprenda esta excepción.	No se cumple.	Establece que el ingreso a la carrera administrativa se realizará mediante convocatoria pública y concurso de oposición.
CAPITULO VIII DE LA EVALUACION DE SERVICIOS Y DE LA CAPACITACION DEL PERSONAL		La evaluación del desempeño se lleva a cabo mediante una auditoría externa. La capacitación y el perfeccionamiento son continuos.

LEY DE SERVICIO CIVIL	OBSERVACIONES	PROYECTO RÉGIMEN PÚBLICO	DE DEL	LEY DE SERVIDOR
DEL REGIMEN DE DESPIDO Artículo 47. Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera de las siguientes causas: 1. Por incumplimiento o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los artículos 38 y 43 de esta Ley; 2. Por haber sido condenado a sufrir pena por crímenes o simple delito, por sentencia ejecutoriada; 3. Por inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo; 4. Por abandono del cargo durante tres o más días hábiles consecutivos sin causa justificada; 5. Por reincidencia en la comisión de una falta grave; 6. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo; y, 7. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el servidor fuera del servicio en perjuicio de sus superiores, cuando los cometiere sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte.				

Fuente: Elaboración propia con base en normativas y estudios sobre la administración pública en Honduras.