



**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**“DERECHOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS QUE ESTÁN POR ACUERDO Y LOS QUE  
ESTÁN POR CONTRATO LABORAL”**

**PREVIO A INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIADO  
EN DERECHO**

**SUSTENTADO POR:**

**CALIXTO ALEJANDRO PINEDA RODRÍGUEZ**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS C.A.**

**31 DE JULIO, 2020**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**FACULTAD DE DERECHO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTINEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**DINA ELIZABETH VENTURA DIAZ**

**DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.**

**31 DE JULIO, 2020**

**“DERECHOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS QUE ESTÁN POR ACUERDO Y LOS  
QUE ESTÁN POR CONTRATO LABORAL”**

TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE  
LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL  
TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**ASESOR METODOLÓGICO:**

**ABOG. LUIS EDGARDO RIVERA CASTILLO**

**ASESOR TEMÁTICO**

**ABOG. PAOLO ALFREDO ALVARADO SUAREZ**

**MIEMBROS DE LA TERNA:**

**ABOG. NELSON MADRID CHICHILLA**

**ABOG. GUALBERTO ESPINAL**

**ABOG. IDALIA TERCERO**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS C.A.**

**31 DE JULIO, 2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi fiel acompañante, que me dio la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados, por iluminar mi camino en todo este tiempo y darme la sabiduría necesaria para lograr dar este paso.

A mis padres y demás familiares por sus enseñanzas, por su inigualable amor y consejería, apoyándome siempre en cada momento en sus diversas formas, lo que he logrado y lo que soy ahora es gracias a ellos, me siento muy orgulloso de ser su hijo.

A Iris Griselda Gómez, por su comprensión, apoyo inigualable e incondicional y sobre todo por la paciencia que tuvo a lo largo de la carrera, por ser la persona que día a día me motivó a seguir adelante.

A mi hijo Alejandro Gabriel, por ser el motor de motivación en cada paso que doy en mi vida, por mostrarme el amor verdadero y así continuar esforzándome en ser una mejor persona día con día.

Calixto Alejandro Pineda Rodríguez

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios, quien con su abundante misericordia llena siempre de bendición mi vida y a toda mi familia, por la salud, el bienestar y sobre todo por ser fiel en todo momento.

Agradezco a mi familia, por ser el pilar y lo más importante en mi vida y acompañarme en todo este tiempo.

A los Maestros Adenis Gómez e Iris Alvarado, por brindarme su apoyo, darme ánimos cuando parecía imposible, Dios les bendiga siempre.

A los catedráticos, todos, gracias por compartir de sus conocimientos y enseñarnos a lo largo de todo este tiempo lo mejor y prepararnos para los diferentes casos que nos encontraremos en el camino.

A la Universidad, Centro universitario Tecnológico (CEUTEC), por convertirse en mi segunda casa y acogerme para brindarme enseñanza de primera calidad.

Calixto Alejandro Pineda Rodríguez

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación, dio a conocer los derechos que le son otorgados a los empleados públicos en modalidad de acuerdo y los que están en modalidad de contrato laboral, ambas modalidades que son regidas por la normativa de la administración pública y su reglamentación y como lo indica el Artículo 321 de la Constitución de la República, el Artículo 118, numerales 1 y 2 de la Ley General de la Administración pública, el Artículo 5 de la Ley de Procedimientos Administrativos y por supuesto la Ley del Servicio Civil y su reglamento. En toda la normativa antes mencionada habla sobre la forma de contratación, las obligaciones y sobre todo los derechos que tiene todo empleado o servidor público, de los cuales en la práctica daremos a conocer que existe una diferencia muy marcada entre ambas modalidades, ya que lo que buscamos con la presente investigación es poder encontrar una igualdad de derechos entre los empleados que son contratados por el Estado en sus diferentes ministerios y secretarías que conforman la administración pública. Derechos y beneficios que a un empleado por acuerdo tiene desde el momento que es nombrado por el mismo Presidente de la República, un Ministro o un Director y que no los tiene un empleado que es por modalidad de contrato, que comúnmente este último se resigna nada más en saber que lo único que tiene seguro son sus derechos adquiridos, como todo empleado que trabaja en el sector público, privado y maquilador, etc. Dimos a conocer los procedimientos de contratación y a la vez soluciones para que dichos empleados por contrato puedan gozar de manera equitativa e igual de todos los beneficios y derechos que tienen los empleados en modalidad de acuerdo o que tienen su permanencia. También de alguna manera evitar que estos empleados por contrato sean despedidos para luego agotar las instancias administrativas y judiciales creando litigio y un proceso que a la vez se torna largo y engorroso para que en determinado caso logre ganar su respectivo reintegro y a la vez su permanencia por estas vías. La igualdad de derechos, la simplificación de proceso y las formas de contratación son palabras claves para que cualquier persona que ostenta trabajar en la administración pública pueda sentir que su estabilidad laboral pueda estar asegurada independientemente de la modalidad en la que es contratado y así lograr un mejor desempeño en su puesto de trabajo y en las actividades que la ley le dicta a realizar.

## **ABSTRACT**

The present investigation revealed the rights that are granted to public employees in the form of an agreement and those that are in the form of an employment contract, both modalities that are governed by the rules of the public administration and its regulations and as indicated Article 321 of the Constitution of the Republic, Article 118, numerals 1 and 2 of the General Law of Public Administration, Article 5 of the Law of Administrative Procedures and of course the Civil Service Law and its regulations. In all the aforementioned regulations, it talks about the way of contracting, the obligations and above all the rights that every employee or public servant has, of which in practice we will announce that there is a very marked difference between both modalities; Since, what we seek with this research is to be able to find equal rights among employees who are hired by the State in its different Ministries and secretaries that make up the public administration. Rights and benefits that an employee by agreement has from the moment he is appointed by the President of the Republic, a Minister or a Director and that an employee who is by contract modality does not have, which usually the latter resigns himself nothing more in knowing that the only thing that you have insurance are your acquired rights, like every employee who works in the public, private and sectors, etc. We disclosed the hiring procedures and, at the same time, solutions so that these contract employees can enjoy equally and equally all the benefits and rights of the employees in the agreement modality or that they have their permanence. Also in some way prevent these contract employees from being fired and then exhausting the administrative and judicial instances creating litigation and a process that at the same time becomes long and cumbersome so that in a certain case it manages to earn their respective reinstatement and at the same time their permanence for these pathways. Equal rights, simplification of the process and forms of hiring are key words so that anyone who holds a job in the public administration can feel that their job stability can be assured regardless of the modality they are hired and thus achieve better performance. in his job and in the activities that the law dictates him to carry out.

## Índice

<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Antecedentes del problema.....</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Definición del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>2.3 Enunciado del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>2.4 Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>2.5 Preguntas de investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>2.6 Justificación .....</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVOS DEL PROYECTO .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Objetivo general .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>4. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Origen de la contratación de personal de la administración pública.....</b>	<b>6</b>
<b>4.2 Tipos de modalidades de contratación .....</b>	<b>8</b>
<b>4.3 Características de un contrato de un servidor público.....</b>	<b>8</b>
<b>4.3.1. Bilateral.....</b>	<b>8</b>
<b>4.3.2. Típico.....</b>	<b>8</b>
<b>4.3.3. Oneroso .....</b>	<b>8</b>
<b>4.4. Principios de un contrato de un servidor público .....</b>	<b>8</b>
<b>4.4.1. Principio de eficiencia.....</b>	<b>8</b>
<b>4.4.2. Principio de publicidad y transparencia.....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.3. Principio de igualdad y libre competencia.....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.4. Principio de legalidad .....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.5. Principio de obligatoriedad.....</b>	<b>9</b>
<b>4.5. Elementos del contrato.....</b>	<b>9</b>
<b>4.5.1. Objeto.....</b>	<b>9</b>

4.5.2.	Consentimiento.....	9
4.5.3.	Causa.....	10
4.6.	<b>Diferencias de los derechos laborales entre las modalidades de contratación.....</b>	<b>10</b>
4.7.	Conflictos.....	10
4.8.	Formas de resolver conflictos.....	11
4.9.	Derechos vulnerados a los empleados por contrato.....	11
4.10.	Normativa que rige la contratación.....	12
4.11.	Derecho comparado .....	12
4.11.1.	Ley del Servicio Civil de El Salvador .....	12
4.11.2.	Ley del Servicio Civil de Costa Rica .....	15
4.11.3.	Ley del Servicio Civil de Guatemala .....	17
4.11.4.	Ley del Servicio Civil de Chile.....	20
4.12.	Procedimientos de contratación.....	23
4.12.1.	Modalidad de acuerdo .....	23
4.12.2.	Modalidad de Contrato .....	24
4.13.	Consideraciones .....	24
5.	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>25</b>
5.1.	Enfoque y método.....	25
5.2.	Fuentes de información.....	26
5.3.	Cronología del trabajo .....	27
6.	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>30</b>
7.	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>31</b>
8.	<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>33</b>

## GLOSARIO

**Administración pública:** es la estructura orgánica de unos entes cuya función es administrar. La administración pública sólo se concibe dentro de un Estado.

**Acuerdo o nombramiento:** consiste en la designación directa, por parte de la autoridad administrativa, de la persona que actuará como funcionario o empleado en el ejercicio de su cargo.

**Contrato:** contrato realizado por una persona administrativa o por su cuenta y sometido a la competencia y al derecho administrativos, ya por disposición expresa de la ley, ya a causa de la presencia de cláusulas exorbitantes del derecho común en sus estipulaciones, ya porque confiere a su titular una participación directa en la ejecución de una actividad de servicio público.

**Conciliación:** mecanismo de resolución de conflictos por el que las partes intentan llegar a un acuerdo mediante la intervención de un tercero no dirimente con la finalidad de evitar el proceso judicial.

**Centralizada:** son aquellas cuyas principales autoridades son nombradas por el Poder Ejecutivo, por lo que el pago de sus empleados se ejecuta a través de la Secretaría de Finanzas y éstas dependen del Presidente de la República directamente.

**Descentralizada:** la descentralización es aquel que no depende jerárquicamente del gobierno actual y que tiene ciertas competencias y facultades autónomas, aunque funcione bajo la órbita estatal.

**Desconcentrada:** éstas carecen de autonomía, porque las instituciones desconcentradas no tienen personalidad jurídica ni patrimonio propio, jerárquicamente están subordinados a las dependencias de la administración pública que pertenecen.

**Demanda:** acto procesal por el que se inicia un proceso.

**Derechos laborales:** todos los derechos y beneficios básicos e irrenunciables que tiene todo empleado en el lugar de trabajo.

**Estado o empleador:** es el conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado, provistos de soberanía, interna y externa.

**Juzgado de lo Contencioso - Administrativo:** es aquella destinada al conocimiento y aplicación del Derecho en el orden administrativo o del Derecho administrativo, es decir, el referente al conjunto normativo destinado a la regulación de la actividad de la administración pública en su versión contenciosa o del control de la legalidad y del sometimiento de ésta a los fines que la justifiquen.

**Legislación:** conjunto de leyes por la cuales se regula un Estado o una actividad determinada.

**Servidor público o empleado:** es aquella persona cuya actividad tiene una función social. De esta manera, el servidor público trabaja para la administración del Estado.

**Vía Administrativa:** es la que corresponde a los recursos o actuaciones que el administrado ejerce contra el Estado ante los órganos administrativos que emanaron una orden o dictaron una resolución.

## **1. INTRODUCCION**

En la actualidad, existen mecanismos y procedimientos ya dados por la normativa que rige la administración pública cuando ésta hace uso de sus facultades por medio del Presidente de la República, ministros y directores de secretarías e instituciones centralizadas, descentralizadas y desconcentradas para la contratación de empleados o servidores públicos. Éstos a su vez son contratados para dar un servicio con un fin social, por ende, el Estado debe garantizar sus derechos laborales y evitar conflictos, ya que existe una diferencia en la tenencia de estos derechos debido a las modalidades de contratación.

El propósito de la presente investigación tiene como finalidad, el análisis, el procedimiento, establecer las diferencias y los resultados de conflictos que se dan generalmente en la administración pública a la hora de que se contrata por parte del Estado de Honduras como empleador a personas que van a prestar sus servicios como empleados públicos. Esta investigación surge de las modalidades de contratación que hace el Estado de Honduras, ya que actualmente se hace por acuerdo o nombramiento y por contrato, ya que en la mayoría de casos existe una gran diferencia en derechos que el empleado obtiene al ser contratado según la modalidad, además de los conflictos que se dan por parte del empleado que es contratado en modalidad de contrato a la hora de que éste no se le renueva o es despedido injustamente por el empleador.

A lo largo de los procesos administrativos, estos casos han hecho que las personas lleguen a instancias administrativas para lograr llegar a un acuerdo entre las partes, pero difícilmente se logra y por ende se llega a instancias judiciales en las que el Juez competente conoce el caso y una vez mostradas y presentadas las pruebas él da una sentencia en la cual es beneficiosa para el empleado. Estas modalidades de contratación por parte del Estado de Honduras marcan una gran diferencia en cuanto a los derechos laborales del empleado, sabemos que la normativa legal ya establece y la misma Constitución de la República que existen derechos laborales que son inviolables e irrenunciables, y lo que se busca es dar con esta investigación, es poder dar una solución de acuerdo a la legislación, procedimientos, y buscar la igualdad de derechos en la forma de contratación de ambas modalidades.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Antecedentes del problema**

En la administración pública, existen diferentes Secretarías de Estado de las cuales se dividen en centralizadas, descentralizadas y desconcertadas. Éstas son dirigidas por los ministros, secretarios, presidentes, gerentes y directores que según sus facultades que la ley les establece realizan contrataciones de empleado o servidores públicos para que realicen una función determinada. Las contrataciones se realizan en dos tipos de modalidades, pueden ser por medio de acuerdo o nombramiento y por contrato laboral, es por estas modalidades en donde se dan los conflictos laborales y muchos empleados que no están contratados o no tienen su acuerdo les son vulnerados sus derechos, son despedidos y en ocasiones no les dan su cesantía, y demás derechos que dicta nuestra Constitución de la República que tiene todo trabajador.

Empleados que prestan sus servicios en las diferentes oficinas de la administración pública en la modalidad de contratación por contrato laboral le son vulnerados sus derechos ya que no gozan de los beneficios que sí tienen los empleados en modalidad de acuerdo o nombramiento. La normativa que rige este tipo de contrataciones debe ser igualitaria para ambos casos, ya que si un empleado por contrato de cualquier oficina de la administración pública tiene contrato por más de dos años consecutivos tiene derecho a su permanencia, pero en la actualidad no se da ese tipo de casos y el empleado se tiene que ir a las instancias administrativas y en el último caso al litigio judicial para que presentadas las pruebas pertinentes al caso éste pueda lograr su acuerdo o permanencia.

En todos los antecedentes que se dan en la administración pública podemos decir que estos empleados buscan siempre ese mecanismo para lograr su acuerdo o nombramiento cuando el Estado y la misma ley dictan los procedimientos para que se dé. Al final lo que se busca es que exista una igualdad en los derechos de los empleados y garantizar que éstos no vulneren y en ocasiones se pierdan sino hay causa justificada.

## **2.2 Definición del problema**

La vulneración o violaciones a los derechos laborales de los empleados de la administración pública que están en modalidad de contrato, el incorrecto uso y aplicación de los procedimientos para que un empleado que está por contrato laboral, pueda tener su acuerdo o nombramiento ya que no se le están dando las garantías que la ley le confiere y la misma Constitución de la República.

## **2.3 Enunciado del problema**

Derechos otorgados a los empleados públicos que están por acuerdo y los que están por contrato laboral, las diferencias de los derechos otorgados en ambas modalidades y el procedimiento para otorgar su acuerdo o permanencia.

## **2.4 Planteamiento del problema**

Uno de los problemas que más preocupan a todo empleado que presta sus servicios como servidor público dentro de la administración pública del Estado, es la vulneración de sus derechos y que no se le garanticen los mismos. Es lo que sucede con aquellos empleados públicos que están bajo la modalidad de contrato laboral en donde generalmente sucede este tipo de casos y es donde es seguro que el derecho que más se le vulnera es una estabilidad laboral dentro de la institución donde presta sus servicios.

Existen mecanismos y procedimientos para que un empleado sea contratado ya sea por cualquiera de las modalidades que dicta la misma Constitución de la República en su Artículo 321, la Ley del Servicio Civil en los Artículos 2 y 3 inciso N y la Ley General de la Administración Pública en su Artículo 43, por ese motivo se puede establecer que existe una diferencia en los derechos otorgados en los empleados públicos de acuerdo a su modalidad en donde aquellos que tienen su acuerdo gozan de mayores derechos que los que están por contrato laboral y en la mayoría de las ocasiones ambos realizan las mismas funciones y actividades

dentro de su puesto. Por tal razón es necesario que el Estado de Honduras garantice que esto no pase y exista una igualdad de los derechos entre ambas modalidades tomando en consideración que el empleado por contrato tenga más de dos años de estar con la Institución del Estado.

## **2.5 Preguntas de investigación**

¿Cuáles son las diferencias entre los derechos que son otorgados en ambas modalidades?

¿Cuál es el procedimiento para que un empleado por contrato, pueda obtener su acuerdo?

¿Por qué es necesario que exista la igualdad de derechos entre ambas modalidades de contratación?

## **2.6 Justificación**

Este proyecto de investigación busca que se regule y se establezca la igualdad de derechos en los empleados o servidores públicos que trabajan para el Estado de Honduras sin importar cuál sea su modalidad de contratación, que se respeten y garanticen dichos derechos a todos aquellos empleados públicos que trabajan bajo la modalidad de contrato laboral. Así identificar el vacío legal que existe en la normativa establecida para la administración pública en comparación con otras normativas de otros países, para que estos empleados puedan obtener su acuerdo, siempre que le sea ganado su derecho y evitar conflictos y futuros litigios para hacer que suceda.

### **3. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

#### **3.1 Objetivo general**

Dar a conocer la importancia de que todo empleado o servidor público sin importar la modalidad en la que fue contratado y que presta sus servicios en la Administración pública del Estado de Honduras se le respeten y garanticen sus derechos, pero más importante y lo que se busca es que exista una igualdad en ellos y que el empleado público en modalidad de contrato pueda obtener su Acuerdo o Permanencia siguiendo los procedimientos ya establecidos pero que no se cumplen en la actualidad. Es por ello que se dictan las bases para mejorar dicho procedimiento y garantizar la no vulnerabilidad de sus derechos.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar las diferencias que existen entre los derechos que la Ley del Servicio Civil les otorga a empleados públicos que están en la modalidad de Acuerdo y los que están en la modalidad de Contrato Laboral.
- Analizar la normativa jurídica que establece los procedimientos para otorgar un Acuerdo a un empleado público que está en modalidad por contrato comparándola con la normativa jurídica de Guatemala.
- Dar a conocer que es necesario que exista una igualdad de los derechos laborales para los empleados públicos en modalidad de contrato.

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1 Origen de la contratación de personal de la administración pública**

La historia de la administración pública nos lleva a las más remotas sociedades donde aparece la administración, primero para regular la distribución de los escasos satisfactores que poseían los grupos humanos y después fines tributarios. Con el surgimiento y la expansión de los grandes imperios de la antigüedad, experimenta un salto cualitativo y cuantitativo, a efecto de adaptarse al manejo de las riquezas obtenidas mediante la guerra. (Guerrero, 2012)

Los primeros escritos acerca de la administración pública los aporta la India entre los siglos VI a IV a. de n.e. A partir de entonces se pueden reseñar, como lo hace el autor citado, los estudios que siguieron a instituciones públicas, encargadas de la función o actividad administrativa de las sociedades políticamente estructuradas y siempre cambiantes. (Guerrero, 2012)

Así, los entes de la administración existen, se modifican, se adaptan al apogeo de la Roma Imperial, Este mismo proceso de cambio y adaptación se repite en la alta Edad Media, con la baja Edad Media, en el surgimiento del estado moderno (siglo XV) y en el nuevo régimen que deviene a raíz de la Revolución Francesa (1789). Dinámica que, por otra parte, se mantiene en nuestros días y que también se dio en otras sociedades políticas no occidentales (las civilizaciones americanas anteriores al siglo XV, el Lejano Oriente, etcétera).

Por lo que hace a los estudiosos de la materia, son de mencionarse Anne Robert Jacques Turgot (1727-1781), Jean Charles Bonnin (siglo XVIII), Charles-Alexis Clárel de Tocqueville (1805-1859), Carlos von Stein (1757-1831), Alejandro Oliván (1796-1878), José de Posada de Herrera (1815-1885), Otto Mayer (1846-1924), Luis de la Rosa Oteiza (1805-1856) y Francisco Bulnes en México (1847-1924), Max Weber (1864-1920) y Fritz Morstein Marx (siglo XX). (Morales, 2011)

Una de las leyes que rige a la administración pública en nuestro país es la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, que fue promulgada en el año de 1968, mediante decreto No. 126, la cual en su artículo No. 1 establece la finalidad y los objetivos de la ley. Otro aspecto sustantivo es que la ley establece en su artículo No. 5, la creación de la Dirección General de Servicio Civil para la aplicación de esta ley y sus Reglamentos, motivo por el cual es la instancia rectora que deberá

liderar este proceso. La finalidad de la Ley es establecer un sistema de administración de personal en el servicio público regulando las relaciones entre los Servidores Públicos y el Estado. Dentro de sus objetivos están el crear la carrera administrativa en base al Sistema de Méritos, ofrecer iguales oportunidades para servir en la administración pública a todos los hondureños, capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar a los servidores del Estado e incrementar la eficiencia de la Función Pública y, lo más importante, garantizar la estabilidad en sus cargos a los empleados públicos mediante el cumplimiento de las normas de la ley, su reglamento y leyes conexas.

De igual forma la Ley General de la administración pública es aplicada para las decisiones que son tomadas en temas que relacionen a la contratación de personal para que estos presten sus servicios al Estado y que fue promulgada en el año de 1986 según Decreto No. 146-86, en donde el objetivo de la ley es indicar que se hace necesaria la revisión de las estructuras de la administración pública, con el objeto de que ésta pueda atender debidamente las necesidades provenientes del proceso de desarrollo económico y social. Y que es imperativa la emisión de un instrumento legal que contemple las normas que ordenen con sentido moderno los órganos y entidades de la administración pública y que, a su vez, prevea los mecanismos que hagan viable y efectivas las decisiones políticas.

## **4.2 Tipos de modalidades de contratación**

1. Modalidad de servidor público por acuerdo
2. Modalidad por contrato individual de trabajo

## **4.3 Características de un contrato de un servidor público**

### **4.3.1. Bilateral**

Es aquel contrato en el que las partes tienen obligaciones mutuas o recíprocas, o, dicho de otro modo, una parte debe a la otra, como por ejemplo en contrato en que una parte se obliga a dar o hacer algo y la otra parte se obliga a pagar por ello.

### **4.3.2. Típico**

Conocidos también como contratos nominados son los que, por ajustarse al tipo contractual previsto en la ley, tienen una identidad propia y unas normas que regulan los aspectos esenciales de los mismos.

### **4.3.3. Oneroso**

Es un tipo de contrato en que ambas partes tienen obligaciones y ventajas económicas recíprocas.

## **4.4. Principios de un contrato de un servidor público**

### **4.4.1. Principio de eficiencia**

Significa que la actividad administrativa debe procurar la satisfacción oportuna del interés general, haciendo un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

#### **4.4.2. Principio de publicidad y transparencia**

Es aquel que permitirá que la totalidad de los actos, resoluciones y procedimientos de los órganos de Estado sean públicos; de modo que la reserva o secreto pasa a tener un carácter excepcionalísimo y siendo sólo decretado mediante una ley aprobada con quorum.

#### **4.4.3. Principio de igualdad y libre competencia**

-En los procedimientos de contratación administrativa, se respetará la igualdad de participación de todos los oferentes potenciales.

#### **4.4.4. Principio de legalidad**

Los órganos y entidades de la administración pública actúan sujetos al ordenamiento jurídico, observando la jerarquía normativa.

#### **4.4.5. Principio de obligatoriedad**

Supone que los contratantes están obligados a cumplir lo estipulado en el contrato.

### **4.5. Elementos del contrato**

#### **4.5.1. Objeto**

El objeto contractual ha de ser real, posible, lícito, determinado o susceptible de determinación sin necesidad de nuevo acuerdo entre partes.

#### **4.5.2. Consentimiento**

Es un concepto jurídico que hace referencia a la exteriorización de la voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones.

### 4.5.3. Causa

El contrato debe de tener causa y ésta ha de ser existente, verdadera y lícita.

## 4.6. Diferencias de los derechos laborales entre las modalidades de contratación

Diferencias de los derechos entre ambas modalidades de Contratación:

Derechos otorgados a empleados por acuerdo	Derechos otorgados a empleados por contrato
<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabilidad Laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derechos adquiridos por la ley</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jubilación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jubilación</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cotización en INJUPEMP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antigüedad laboral</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adhesión a las organizaciones sindicales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vacaciones remuneradas</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Antigüedad laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Degradar de categoría</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vacaciones doblemente remuneradas</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Licencias remuneradas justificadas</li></ul>	

## 4.7. Conflictos

En la actualidad las dos diferentes modalidades de contratación que son por acuerdo y por contrato individual de trabajo que tiene el Estado de Honduras ejecutado por las diferentes secretarías, direcciones que conforman la administración pública conllevan a regirse por las leyes, reglamentos que dictan los procedimientos ya establecidos para realizar contrataciones de personal y estos den sus servicios a la ciudadanía como tal. Haciendo una diferencia en los conflictos que llegan a darse cuando se termina la relación laboral, se puede destacar que los empleados por modalidad de contrato tienen una gran desventaja, ya que una vez que son despedidos y no se les reconoce aquellos derechos que deben de gozar después de haber estado prestando sus servicios para el Estado en modalidad de contrato, se sienten desprotegidos y en la mayoría de los casos deben acudir y agotar las vías administrativas. Los conflictos que se dan de manera recurrente son los siguientes:

1. Violación a sus derechos adquiridos
2. Mala aplicación de los procedimientos al momento de ser despedidos
3. El no reconocimiento de su acuerdo o permanencia a los empleados que han prestado su servicio cuando éstos han firmado de manera continua dos contratos en el mismo puesto.

#### **4.8. Formas de resolver conflictos**

Las formas de resolver los conflictos para los empleados públicos dependiendo la secretaría o dirección donde presten sus servicios en ambas modalidades serán siempre agotando las vías administrativas, una de ellas acudir a la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social mediante el proceso de conciliación, la cual permitirá llegar a un arreglo previo a acudir a la Instancia Judicial, Artículo 379<sup>1</sup>, Artículo 597 #7<sup>2</sup> y el Artículo 597 literal g<sup>3</sup> del Código del Trabajo. En el caso del empleado público por contrato para lograr obtener su acuerdo o permanencia debe ir a solicitarlo al ente administrativo argumentando los hechos ocurridos a causa de un despido injustificado.

#### **4.9. Derechos vulnerados a los empleados por contrato**

Haciendo una diferencia en las modalidades de contratación de empleados públicos por parte del Estado de Honduras, son los empleados que están por contrato individual los que más se les ha vulnerado esto conlleva a entender que el empleado por acuerdo percibe más derechos y beneficios que los de contrato, realizando ambos empleados las mismas actividades y prestando los mismos servicios. Entre esos derechos vulnerados están:

1. La estabilidad laboral

---

<sup>1</sup> Art: 379: Todo acto de Compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrono, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes.

<sup>2</sup> Art: 591: Corresponde a la Secretaria del Trabajo: #7: Armonizar las relaciones entre patrono y trabajadores.

<sup>3</sup> Art: 597: La Dirección General del Trabajo es el órgano o autoridad de aplicación de las leyes del trabajo en primera instancia en lo administrativo y tendrá los cometidos y funciones siguientes. Lit G: cumplir funciones de conciliación en los conflictos o diferencias colectivas o individuales y tomar los acuerdos correspondientes sin perjuicio de la función de los órganos jurisdiccionales.

2. La no cotización en el INJUPEMP
3. La no adhesión a organización sindicales
4. Vacaciones doblemente no remuneradas
5. Licencias remuneradas justificadas

#### **4.10. Normativa que rige la contratación**

Leyes que rigen al empleado público por acuerdo:

1. Constitución de la República
2. Ley del Servicio Civil y su Reglamento
3. Ley General de la Administración Pública
4. Ley de Procedimientos Administrativos

Leyes que rigen al empleado público por Contrato Individual

1. Ley General de la Administración Pública
2. Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo

#### **4.11. Derecho comparado**

##### **4.11.1. Ley del Servicio Civil de El Salvador**

El Salvador: el Servicio Civil en El Salvador está monitoreado por la denominada “Ley de Servicio Civil”, que tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud (Tribunal del Servicio Civil, Ley: 2011).

(Castañeda & Rodríguez, 2016, p. 296)

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones Preliminares**

#### **Nombre, objetivo y principios de la ley**

Art. 1.- El presente estatuto se denomina "LEY DE SERVICIO CIVIL" y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.

#### **Alcance de la ley**

Art. 2.- Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las instituciones públicas.

Cuando en el texto de esta ley se refiera a la administración pública o a las instituciones públicas, se estará refiriendo a la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores.

Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos.

#### **Creación y supresión de empleos**

Art. 3.- Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados.

## **CAPITULO V**

### **Derechos, Deberes y Prohibiciones.**

#### **Derechos de los Funcionarios y Empleados**

Art. 29.- Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes:

- a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley;
- b) De ascenso;
- c) De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados; y sólo podrán hacerse los descuentos autorizados por la ley;
- d) De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas;
- e) De sobresueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el decreto respectivo;
- f) De examinar los libros de registros que lleven las Comisiones o Tribunal de Servicio Civil, enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer, en su caso, los reclamos pertinentes;
- g) De jubilación, pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia;
- h) De funerales por cuenta del Estado o del Municipio, en la cuantía que determine el reglamento;
- i) La participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores con personalidad jurídica, con arreglo a lo establecido en esta ley;
- j) La libre sindicación, en la forma y mecanismos establecidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta ley; y,
- k) Los otros derechos que establezcan las leyes y Contratos Colectivos de Trabajo.

## **CAPÍTULO X**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Derechos de los empleados actuales**

Art. 66.- Los funcionarios o empleados públicos o municipales que estuvieren desempeñando algún cargo comprendido en la carrera administrativa, al entrar en vigencia la presente ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella, aunque no reúnan las condiciones señaladas en el Art. 18 y tendrán los mismos derechos que los seleccionados y nombrados de conformidad con la misma. (SALVADOR, 1961)

#### **4.11.2. Ley del Servicio Civil de Costa Rica**

## **CAPITULO I**

### **Disposiciones Generales**

Artículo 1°- Este Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración pública, y proteger a dichos servidores.

Artículo 2°- Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Ejecutivo, los trabajadores a su servicio remunerados por el erario público y nombrados por acuerdo formal publicado en el diario oficial.

## **CAPÍTULO VII**

De los derechos y deberes Artículo 37.- Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece en el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley.

b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de servicios. Estos podrán no ser consecutivos. Quedan a salvo los derechos del personal docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se regirá al respecto por el Código de Educación. c) Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción con goce de salario o sin él, según lo establecerá el Reglamento de esta ley.

d) Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servicio público, de acuerdo con el reglamento de esta ley.

e) Podrán ver las calificaciones periódicas que, de sus servicios, deberán hacer sus superiores.

f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados. Es entendido que, si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviere a ocupar un puesto en la administración, antes de haber recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas. En caso de nuevo despido por supresión de empleo, para determinar la indemnización a que tenga derecho, se sumará, al tiempo servido en el nuevo cargo, el monto de las mensualidades no pagadas y con causa en el primer despido por supresión de empleo de que hubiere sido objeto. Así reformado este párrafo por Sentencia No.8232-2000 de las 15:04 horas del 19 de setiembre de 2000. Para el pago de las mensualidades a que se refiere este inciso, se usarán los fondos del presupuesto ordinario que corresponden a la plaza suprimida, y para tal fin se mantendrá la partida hasta que se cancele totalmente la obligación. Así reformado este inciso;

f) por el artículo 1 de la Ley N° 4906, de 29 de noviembre de 1971, reforma que a su vez fue INTERPRETADA AUTÉNTICAMENTE por la Ley N° 5173, de 10 de mayo de 1992, artículo 1, en el sentido de que "los trabajadores que se acojan -aun voluntariamente- a jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas, y las municipales, tienen derecho a que el patrono les pague el auxilio de cesantía."

g) Todo servidor público cuyo salario mensual no pase de trescientos colones, gozará de un subsidio mensual por cada hijo menor de quince años a su cargo. Si el cónyuge del servidor público trabajare para el Poder Ejecutivo, sólo uno de ellos gozará de este derecho. En los presupuestos anuales se fijará una partida para este efecto.

h) Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido. El sueldo a que se refiere este inciso no puede ser objeto de venta, traspaso o gravamen de ninguna especie ni puede ser perseguido por acreedores, excepto para el pago de pensiones alimenticias, en el tanto que determina el Código de Trabajo. Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1° de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Hacienda podrá adoptar el procedimiento que estime más apropiado al caso. (Rica, 2002, p. 1)

#### **4.11.3. Ley del Servicio Civil de Guatemala**

### **CAPÍTULO I CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Disposiciones Generales**

Artículo 1. Carácter de la Ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

Artículo 2. Propósito. El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motiva de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
4. Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.
5. A igual el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Artículo 4. Servidor público. Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la

dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública. (GUATEMA, 1968)

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
2. A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.
3. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
4. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
5. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
6. A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará

el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses.

8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.

9. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.

10. Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.

11. A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.

12. Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario. (GUATEMA, 1968)

#### **4.11.4. Ley del Servicio Civil de Chile**

##### **SERVICIO CIVIL EN CHILE**

Aun cuando para el BID (2006), Chile en el contexto latinoamericano está bien posicionado por detrás de Brasil y Costa Rica, existe una realidad que sin duda hay que mejorar. Para ello, veremos cómo se encuentra nuestro país en esta materia, centrándonos en los funcionarios de la administración central que se rigen por el Estatuto Ley 18.834 (texto refundido por el DFL 29 del año 2005). Esta norma establece un sistema de concurso público de antecedentes para el ingreso a la planta y da posibilidad a la autoridad de utilizar, además, un sistema de oposición que podría permitir de mejor forma la selección del mejor postulante. Sin embargo, al hacer voluntaria esta última opción, es utilizado por muy pocos organismos, entre ellos, el Servicio de

Impuestos Internos, el Ministerio Público y la Dirección del Trabajo. Otro punto que merece ser señalado, es que el Estatuto deja entrever la figura del personal a contrata con carácter transitorio y cuyos contratos duran hasta el 31 de diciembre, pudiéndoseles renovar sin establecer una limitación a ello, para el cual no existe ninguna obligación de utilizar algún mecanismo de selección sin más, que los requisitos mínimos que establecen las leyes, que sin duda deja abierta la puerta a los cuestionamientos al no garantizar los méritos bajo ningún sistema de selección de este personal. El número de este personal no es menor, ya que al año 2005, paralelamente a los 91.252 funcionarios de planta de la administración central, a los que supuestamente se le han aplicado criterios que aseguren el mérito a su ingreso, existen otros 71.738 a contrata (Hacienda, 2006), los cuales, aun cuando puedan tener los méritos para el cargo, surgen dudas de su procedencia. Dudas que no debiera tener la ciudadanía que exige una transparencia e igualdad de oportunidades a través del respeto del principio de mérito (postulado burocrático). Además, para este mismo personal, la inestabilidad propia de su transitoriedad, que por años se mantienen en dicha categoría, supone con el tiempo desmotivación, lo que a su vez se ve reflejado en la atención que recibe el ciudadano en las prestaciones de servicio. En cuanto a la carrera, si bien está contemplado en el estatuto de los funcionarios públicos, por muchos años se desarrolló de forma no armónica al mérito de las personas, sino más bien se basaba en la antigüedad, descartando toda relación con el buen desempeño del personal. Con la Ley 19.882 (del nuevo trato) la promoción se contempla vía concurso público para las distintas plantas de directivos, profesionales, fiscalizadores y técnicos. Para el caso de administrativos y auxiliares la forma establecida es por ascenso. Ahora bien, otra materia en la que puede decirse que se ha dado un gran salto es en materia de retribuciones, al incorporarse incentivos al desempeño, ya sea de carácter colectivo, como también institucional, lo que ha hecho actuar al personal en base al cumplimiento de determinadas metas previamente definidas. Para reforzar una nueva institucionalidad en materia de servicio civil de carrera, la ley del nuevo trato dio vida a la Dirección Nacional del Servicio Civil en adelante DNSC, servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio de Hacienda y cuya misión es “institucionalizar una nueva política de gestión de directivos y desarrollo de las personas de la administración civil del Estado, basada en el mérito y la idoneidad, que contribuya a mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios a la ciudadanía”. Sin embargo, cuando la ley le asignó sus funciones, no le otorgó mayor atribución en materia de profesionalizar a la administración

pública: sólo más bien se le otorgó el carácter de órgano asesor. En cuanto a la gerencia pública, distinto es el caso, ya que se definió en materia de directivos, un Sistema de Alta Dirección Pública, en la cual a través de su Consejo de Alta Dirección toma las riendas para hacer de la elite burocrática un estamento profesional, basado en criterios meritocráticos y que “corresponden a cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad” La ley no solo deja en claro que esta elite debe proveerse mediante concurso público, ya que “La competencia profesional, la integridad y probidad son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso..”; sino que, además, establece requisitos mínimos, con los cuales elimina la posibilidad de tener directivos sin título profesional. Cabe destacar en esta materia, que el número de cargos de exclusiva confianza de la autoridad máxima que había antes de la ley era de 3.112, y con la creación del Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de confianza disminuirán a 600, lo que se concretará una vez implementada en su totalidad esta ley. Ahora bien, si bien es meritorio este avance, el problema que se percibe es que estos cargos no gozan de una estabilidad que permita hablar de una carrera gerencial pública. Por un lado, se mantiene la posibilidad de que ingresen a estos cargos personas ajenas al conocimiento de lo público, como también de generar una discontinuidad administrativa en el alto nivel. Sobre el éxito o no de este nuevo mecanismo de selección para la elite burocrática, aún no se ha podido determinar, ya que no se ha completado un ciclo de permanencia de este personal (DNSC, 2007) Siguiendo en la línea de las últimas reformas, el artículo 22 del Estatuto, incorporó un nuevo mecanismo que se llama “empleo a prueba” como medio de selección -y que se parece al sistema que utiliza la administración alemana. En él se somete a un periodo de prueba de entre tres y seis meses a un postulante (o hasta tres, dependiendo si la institución cuenta con los recursos para desembolsar sus remuneraciones), en calidad de personal a contrata y antes de concluir dicho periodo de prueba, se evalúa el desempeño de la persona, para definir si procede o no el nombramiento como titular de un cargo. El problema que se da en este nuevo sistema es que ya viene viciado, por cuanto el mismo artículo hace voluntario su uso por parte de la autoridad. Otra preocupación tiene que ver con las distintas unidades de gestión de recursos humanos, ya que, como resultado de un diagnóstico realizado por la DNSC, “presentaron en general niveles de desarrollo relativamente bajos respecto al nivel idóneo establecido”. Resumiendo, existen fortalezas como también

debilidades en el servicio civil chileno actual. Las primeras, sin duda, son resultado de la Ley del nuevo trato 19.882 y otras normas en materia de personal que se han dictado en la última década, con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores públicos, como también en cuanto a su desempeño. Sin embargo, sobre las debilidades aún queda mucho por hacer y tienen que ver con asegurarle a la ciudadanía que el personal encargado de satisfacer sus demandas sea seleccionado en base al mérito, garantizando la igualdad de oportunidades para acceder a dichos cargos. Situación que no ocurre hoy en día, al carecer de instrumentos técnicos obligatorios para seleccionar al personal de planta, como también en cuanto a mantener un porcentaje tan elevado de funcionarios, como lo es el personal a contrata, que carece de la transparencia, garantía de mérito e igualdad en su selección; como también que éstos se mantengan por tanto tiempo en la incertidumbre cada vez que se acercan los 31 de diciembre de cada año, para confirmar o no la renovación de su contrato.(Aravena, 2007, p. 10)

## **4.12. Procedimientos de contratación**

### **4.12.1. Modalidad de acuerdo**

La administración pública como se ha mencionado está conformada por entidades centralizadas, descentralizadas y desconcentradas donde en cada uno los servidores públicos dan su servicio. La ley de Servicio Civil menciona en su artículo 1, que tiene como finalidad establecer un sistema racional de administración de personal en el servicio público, regulando las relaciones entre los servidores públicos y el Estado. Y en sus objetivos está crear una carrera administrativa en base a méritos para optar a cargos de la administración pública, ofrecer igualdad de oportunidades para servir en la administración pública a todos los hondureños, y lo más importante, garantizar la estabilidad en sus cargos a los empleados públicos mediante el cumplimiento de las normas de la Ley, sus reglamentos y demás leyes conexas. En este caso corresponden a la Dirección General del Servicio Civil el manejo de los puestos de la administración pública, estableciendo procedimientos en base a exámenes para evaluar si el servidor público está capacitado para ingresar a dicha institución, se medirá sus aptitudes de acuerdo a la carga y función que éste realice. Cabe mencionar que la Dirección General de

Servicio Civil dará por medio de avisos en la prensa de mayor circulación, en la radio de mayor audiencia y cualesquiera otros medio de publicidad que se estime conveniente los requisitos que deberá reunir el candidato y los propios del cargo. (*ley de servicio civil honduras - Buscar con Google*, s. f., p. 1)

#### **4.12.2. Modalidad de Contrato**

El servidor público que presta sus servicios al Estado, trabajando en la administración pública en modalidad de contrato, no se rige por la ley del Servicio Civil en donde sabemos que la norma que administra y evalúa a las personas que desean trabajar para el Estado, al igual estos empleados públicos prestan sus servicios en diferentes secretarías e instituciones del Poder Ejecutivo ya sean centralizadas, descentralizadas y desconcentradas; los procedimientos de contratación son realizados por normas internas de cada institución según las facultades de cada secretario, director, presidentes, gerentes en donde se realizan las contratación por medio de contratos de trabajo a término por la prestación de sus servicios. Es aquí en donde se enmarca la diferencia con los empleados en modalidad de acuerdo ya que ellos garantizan su estabilidad laboral y demás derechos y los empleados por contrato se les vulnera este derecho siendo que éstos prestan y realizan las mismas funciones que los empleados por acuerdo.

#### **4.13. Consideraciones**

Entre las consideraciones que podemos establecer en esta investigación y que queremos promover para garantizarle los derechos a los empleados públicos que están en modalidad por contrato y prestan sus servicios en el Poder Ejecutivo, sus derechos laborales sean iguales a los que tienen un acuerdo, ambas modalidades sabemos que rige dicho poder del Estado por ende no debe de existir la diferencia en los procedimientos de contratación si va encaminado a realizar las mismas actividades de prestación de servicios.

Es de considerar también que se debe de realizar una revisión de la normativa que rige a los empleados públicos ya que existen lagunas o vacíos en donde la misma ley hace sus excepciones

y es ahí donde se origina que los empleados públicos con generalidad se crean conflictos hasta llegar a instancias judiciales para resolver los mismos y en donde casi siempre el Estado de Honduras pierde y cede a las pretensiones de los empleados, en ese sentido el empleado público por contrato no podrá alegar que se le vulneran sus derechos cuando la misma ley que los rige es la que los protege a ellos también.

En toda la investigación hemos dado a establecer que es importante que exista una igualdad derechos sobre todo con aquel empleado que por cierta cantidad de años ha estado prestando sus servicios en la misma institución y en ocasiones es ascendido de puesto, pero no le cambia su modalidad de contratación y se le sigue vulnerando sus derechos. Es por ello que la Ley del Servicio Civil requiere de reformas para que así asegurándole la protección de esos derechos a este tipo de empleados de verdad se busque y se garantice la eficacia y sobre todo la eficiencia en el servicio para la población y que los procedimientos de contratación se cumplan, es por eso que el sentido de esta investigación, busca dar a conocer las debilidades que tiene la administración pública cuando realiza contrataciones de personal y no se les respeta sus derechos como lo indica la ley.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1. Enfoque y método**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se realizaron enfoques y métodos cualitativos de investigación. Entiéndase este método que es el estudio de la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (Perez, 2007)

Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. (Blasco y Pérez, 2007).

En ese sentido se realizaron revisiones de fuentes documentales, tanto a nivel nacional como internacional, el análisis de la legislación nacional con la legislación de otros países en relación al tema que nos lleva la investigación.

Es de suma importancia para todos(as) los hondureños que aspiren a entrar a la trabajar a la administración pública que se les vea por igual en cuanto a sus derechos, ya que el fin común es darle una eficiencia en todos los aspectos que conlleva el brindar los servicios de la administración pública.

En el desarrollo del Proyecto de Investigación se utilizaron métodos y técnicas siguientes:

Métodos teóricos: esta investigación se realiza con la revisión de Documentos (contratos, Acuerdos), Leyes, reglamentos que son utilizados para regir y regular este tipo de mecanismos de trabajo.

Método de Derecho Comparado: el uso de la comparación de los problemas que nos menciona el tema de la investigación con la legislación de países como Guatemala, El Salvador, Chile y Costa Rica.

Técnica documental: mediante el cual se recopilaron datos de distintos documentos en donde se pudo constatar la diferencia en las modalidades de contratación.

Técnica bibliográfica: el uso de las diferentes leyes en las cuales damos a conocer cómo son regidos de acuerdo a la modalidad de contratación por la normativa vigente.

Técnicas de fuentes electrónicas: éstas fueron utilizadas mediante el uso de computadora, la navegación por el sistema de internet para la búsqueda de la información y la búsqueda de la legislación electrónica de otros países como la nuestra.

## **5.2. Fuentes de información**

Según el nivel de información que proporcionen las fuentes de información y que son los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia, se pueden clasificar como fuentes primarias o secundarias. Las fuentes primarias contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada

por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa. Cuando nos referimos a las fuentes secundarias son aquellas que contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias. Entendiendo los conceptos y el método y enfoque de la investigación podemos establecer las siguientes fuentes. (Ruiz, 2008)

Establecido el método y el enfoque de investigación así como también las técnicas de investigación que se utilizaron para el desarrollo del presente proyecto de investigación, partimos desde del método del derecho comparado, en donde se analiza las leyes, reglamentos y la normativa de otros países en comparación a la nuestra en materia de contratación de empleados por medio de la Ley del Servicio Civil, Constitución de la República de Honduras, Ley General de la Administración Pública y técnicas documentales en donde se muestras una diferencia en la contratación de acuerdo a la modalidad, ésta será la fuente primaria.

Además, se hará uso de las fuentes de información en texto, como ser libros, artículos, reglamentos y fuentes invaluable para el tema de los derechos otorgados a empleados públicos en modalidad de contrato y en acuerdo, como fuente secundaria.

### **5.3.Cronología del trabajo**

Con la finalidad de establecer y dar a conocer un proceso coherente y lógico, se establecerá una cronología de trabajo para el proceso de la investigación y en la recolección de la información, esto con el fin de dar forma y mejor entendimiento a la investigación.

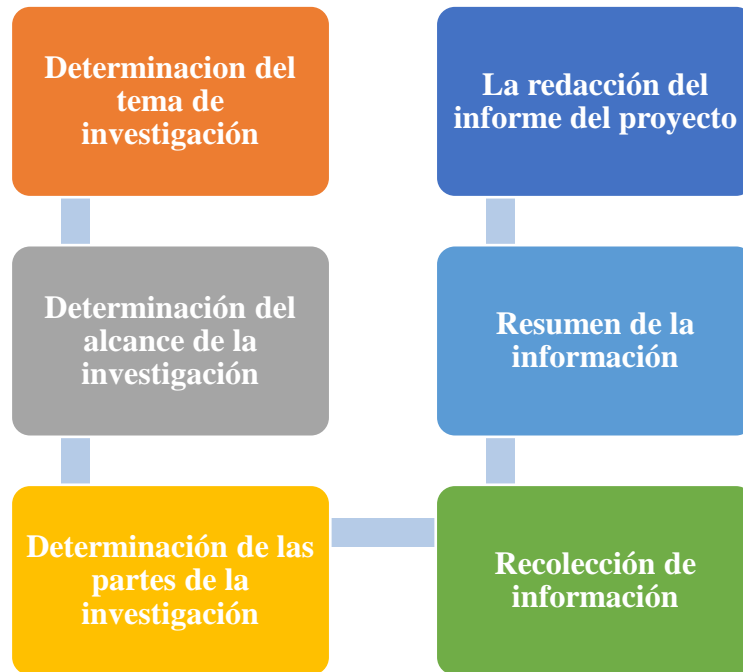


Ilustración 1. Esta ilustración muestra el cronograma de cómo se dio el proceso de investigación, estableciendo el flujo de trabajo abordado en esta investigación para su desarrollo.

Una vez teniendo el proceso de investigación, nos enfocamos en lo que es el tema de la investigación que es “Los derechos otorgados a los empleados públicos que están en la modalidad de acuerdo y por contrato laboral”, se procede a determinar las partes que comprenden el tema de investigación.



Ilustración 2. La presente ilustración, presenta la estructura conforme al desarrollo del tema de “Los derechos otorgados a los empleados públicos que están modalidad de acuerdo y los de contrato laboral”.

La parte importante de la investigación es establecer antecedentes históricos, como ser: el origen de la contratación, los tipos de modalidades de contratación, las características de un contrato de un servidor público, los principios del contrato, sus elementos, las diferencias entre las modalidades de contratación, conflictos, las formas de resolver los conflictos, los derechos vulnerados, la normativa, el derecho comparado y los procedimientos de contratación.

## 6. CONCLUSIONES

El tema que establecemos en la presente investigación sobre los derechos otorgados a los empleados públicos que están en modalidad de acuerdo y los que están en modalidad de contrato laboral que prestan sus servicios en la administración pública del Estado de Honduras tiene como característica que entran en la aplicación del derecho público y el derecho social, específicamente con el derecho administrativo y el derecho laboral, en la actualidad la forma de contratación del personal en las modalidades por acuerdo y por contrato para ser parte de la administración pública son muy diferentes, es decir, existe la normativa legal en nuestra legislación en donde ya dicta los procedimientos a seguir para realizar dicha contratación pero no se cumplen existiendo vacíos legales en la misma y mucho menos cuando se trata de la modalidad por contrato. Debido a esto nos damos cuenta de la diferencia que existe en cada una de las modalidades ya que la vulneración de los derechos laborales para los empleados públicos por contrato es mayor que los de acuerdo y son estos últimos los que no presentan problemas en relación a lo mencionado ya que ellos logran una estabilidad laboral dentro la institución pública donde prestan sus servicios y son regidos por la Ley del Servicio Civil. Se trata de encontrar que dichos vacíos legales afecten directamente y se les vulnere los derechos a los empleados por contrato, dado el caso que tanto los empleados por acuerdo y por contrato prestan los mismos servicios a la hora de realizar sus actividades laborales y sobre todo en la atención a la ciudadanía en general.

Tomando en cuenta que existiera la igualdad de derechos eso llevaría a la reducción de conflictos entre empleados públicos con el Estado y sería muy beneficioso porque se mejoraría la eficiencia de la administración pública. En cuanto a los procedimientos como mencionábamos anteriormente sobre la contratación damos a conocer que, aunque exista la normativa legal cada institución pública de acuerdo a su función en la administración pública utiliza sus normas internas, lo que conlleva a que no se rigen directamente de la Ley del Servicio Civil, siendo ésta la que establece la regulación de las relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado en sus diferentes instituciones y sumado a esto es importante dar a conocer que se debe despolitizar dichos mecanismos de contratación por lo que sabemos que la política o los políticos tienen mucha injerencia en la toma de decisiones. Es importante saber que un empleado por contrato laboral presta sus servicios por un largo tiempo dentro de la institución pública debería

de considerarse como un empleado ya permanente y gozar de los mismos derechos que tiene un empleado por acuerdo, la igualdad de derechos es sumamente importante para un trabajador y más aún cuando este trabaja para la administración pública del Estado.

## **7. RECOMENDACIONES**

La contratación de personal para trabajar en la administración pública como derecho que debe tener todo ciudadano hondureño para aspirar a dicho ámbito laboral, debe realizarse cumpliendo los procedimientos ya establecidos por la ley, sin embargo, hemos encontrado vacíos legales en la normativa que rige y regula a los empleados públicos con el Estado que la Ley del Servicio Civil en cuanto al campo de aplicación en su mención en el Artículo 2 y en Artículo 3, inciso N.<sup>4</sup>

Realizamos una comparativa con la normativa legal del país de Guatemala y encontramos diferencias en cuanto a la aplicabilidad de la ley del servicio civil en donde el Artículo 4 menciona que “para los efectos de esta ley, se considera un servidor o empleado público que ocupe un cargo y de un servicio dentro de la Administración pública en virtud de un Nombramiento, Contrato cualquier otro vínculo legalmente establecido”. (GUATEMA, 1968) por lo que entendemos que en ese país no hacen diferencia de modalidad de contratación y existen igualdad de derechos en empleados públicos.

Recomendamos en este sentido una reforma en los artículos 2 que literalmente menciona “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”<sup>5</sup> y pueda ser entendido al referirse como servidor público al empleado que está en modalidad de acuerdo y de contrato laboral.

---

<sup>4</sup> Ley del Servicio Civil de Honduras

<sup>5</sup> Ley del Servicio Civil de Honduras

También una reforma en el Artículo 3, inciso N que literalmente menciona “Las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los siguientes servidores públicos:

A los miembros de las Juntas Directivas de los Organismos Descentralizados;<sup>6</sup> y se incluya a todos los empleados públicos que están en su cargo y dan un servicio en los diferentes órganos de la administración pública del país. De esta forma se garantizarán los derechos de los empleados públicos ya que la ley los regulará a ambos.

En cuanto a la modalidad de contratación realizar la reforma a la ley de Servicio Civil siguiente en la selección del personal considerar que todo servidor público que, aunque esté por contrato laboral, pero éste haya sido renovado en el mismo año pueda obtener su acuerdo siempre y cuando sea apto para el puesto o cargo y de los resultados convenientes para la misma administración pública

---

<sup>6</sup> Ley del Servicio Civil

## 8. BIBLIOGRAFIA

- Constituyente, D. d. (1982). *Constitucion de la República de Honduras*.
- GUATEMA, C. N. (1968). *LEY DEL SERVICIO CIVIL*. GUATEMALA.
- Hoduras, C. N. (1968). *Ley del Servicio Civil*.
- Hoduras, C. N. (1987). *Ley de Procedimientos Administrativos*.
- Hoduras, C. N. (1997). *Reglamento de Organizacion, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo*.
- Honduras, C. N. (1986). *Ley General de la Administracion Pública*.
- Morales, R. I. (2011). *Derecho Administrativo 1er. curso*.
- Rica, C. N. (2002). *Estatuto del Servicio Civil*.
- Rodriguez, F. C. (2016). Analisis comparado del Servicio Civil (Guatemala y El Salvador).  
*Revista Centreamericana de Administracion Pública*.
- Salvador, A. N. (1961). *Ley del Servicio Civil*.
- SALVADOR, C. S. (1961). *LEY DE SERVICIO CIVIL*.