

DICTAMEN LEGAL

SECRETARIA TECNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (SETCAM)

CONSIDERANDO: Que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en su ARTÍCULO 8.- SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL. Para la correcta aplicación de esta Ley y sus reglamentos y, en general, para la gestión de los recursos humanos y del empleo público en las Municipalidades, créase la Secretaría Técnica de la Carrera Administrativa Municipal (SETCAM), como el principal órgano técnico normativo, de apoyo, coordinación y asesoría jurídica y técnica, al servicio de las Municipalidades y demás entidades municipales adscritas al sistema.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento de la Ley CAM en su ARTÍCULO 9. SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (SETCAM). La Secretaria Técnica de la Carrera Administrativa Municipal es la unidad técnica de la AMHON, encargada de cumplir funciones de carácter normativo, consultivo, capacitación de los administradores de recursos humanos, así como brindar apoyo, asesoría jurídica y técnica, conciliación y arbitraje al sistema de la Carrera Administrativa Municipal; tiene capacidad jurídica para desempeñar dichas funciones y goza de autonomía técnica, funcional y administrativa; su sede será la Capital de la República. Son sus órganos el Consejo Directivo y la Dirección Ejecutiva.

CONSIDERANDO: Que la Ley CAM en su ARTÍCULO 62.- PARA EL DESPIDO SE REQUIERE EL PREVIO INFORME DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, solo procederá por las causas siguientes:

- 1) Por incumplimiento o violación grave de los deberes o prohibiciones establecidas en esta Ley;
- 2) Por condena firme a penas de reclusión por delitos;
- 3) Por inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del puesto debidamente acreditada;
- 4) Por abandono del cargo durante tres (3) o más días hábiles consecutivos sin causa justificada, o por tres (3) o más días alternos en un periodo de un mes;
- 5) Por la comisión de una infracción grave; y,
- 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; o fuera de la jornada, en contra de sus superiores sin perjuicio del derecho de legítima defensa.

CONSIDERANDO: Que el ARTÍCULO 87 del Reglamento de la Ley CAM. MÉRITOS INDIVIDUALES: Los méritos individuales son las acciones que trascienden positivamente a las funciones de competencia de cada servidor, así como la obtención de mayores calificaciones a las exigidas en su respectivo nivel de carrera.

CONSIDERANDO: Que el ARTÍCULO 88 del Reglamento de la Ley CAM DESEMPEÑO EN EL SERVICIO: El desempeño en el servicio considera el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de cada servidor y es evaluado periódicamente en cada nivel.

CONSIDERANDO: Que el ARTÍCULO 106 del Reglamento de la Ley CAM EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño es el procedimiento sistemático y periódico

utilizado para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados del servidor con relación al ejercicio de su cargo. Es de responsabilidad del jefe inmediato del servidor, tiene carácter permanente y deberá de ser tomada en cuenta para la evaluación periódica de la Comisión de Evaluación del Desempeño.

CONSIDERANDO: Que el ARTÍCULO 107. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La evaluación de desempeño permite: 1. Proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el servidor ejecuta las labores propias del puesto; 2. Descubrir las potencialidades y debilidades del servidor; 3. Implantar nuevas políticas de compensación; 4. Mejorar el desempeño; 5. Tomar decisiones de ascensos o de ubicación; 6. Determinar si existe la necesidad de volver a capacitar; 7. Detectar errores en el diseño del puesto; y, 8. Determinar si existen problemas personales que afecten al servidor en el desempeño del cargo.

POR TANTO: Esta dependencia de la Secretaria Técnica de la Carrera Administrativa Municipal (SETCAM En atención a la solicitud presentada por servidores de carrerade la Municipalidad de San Marcos Departamento de Ocotepeque, se le dan las siguientes ilustraciones: vistos y analizados los documentos presentados en relación a los procesos de evaluaciones llevados a cabo en la municipalidad mediante Comisión de Evaluación del Desempeño en fecha 23 al 27 de enero del año 2020 según acta de resultados aprobada por la comisión refleja un excelente resultado para los servidores evaluados por competencias, para el servidor número uno en la Auto Evaluación con un puntaje de 96% Evaluación de Jefe Inmediato 100% Evaluación de Comisión 93%, para el servidor número dos en la Auto Evaluación con un puntaje de 100% Evaluación de Jefe Inmediato 100% Evaluación de Comisión 93%, por objetivos para el numero uno en Auto Evaluación con un puntaje de 100% Evaluación de Jefe Inmediato 100% Evaluación de Comisión 100%, para el numero dos Auto Evaluación con un puntaje de 100% Evaluación de Jefe Inmediato 98% Evaluación de Comisión 100%, **así mismo en el mes de julio del 2021 le dan un promedio excepcional con una nota final de 94%** para las evaluaciones programadas del 22 de diciembre del año 2021 al 06 de enero del año 2022 estos servidores fueron evaluados por competencias según acta de comisión evaluadora para el servidor numero uno en la Auto Evaluación con un puntaje de 100% Evaluación de Jefe Inmediato 97.07% Evaluación de Comisión 63.07% con un promedio final de 86.7 para el servidor número dos en la Auto Evaluación con un puntaje de 97.27% Evaluación de Jefe Inmediato 97.80% Evaluación de Comisión 76.47% con un promedio final de 91.18, por lo anteriormente expuesto esta secretaria no encuentra causal de despido según lo relacionan en el acta levantada por la regional del ministerio del trabajo donde manifiestan procesos establecidos en los artículos 8, 12, artículo 42 numeros 2, 6, 7 y 62 numeral 3 de la Ley de Carrera Administrativa Municipal. Según artículo 106 del Reglamento de la Ley CAM las evaluaciones sirven para medir, evaluar e influir sobre los atributos, resultados del servidor con relación al ejercicio de su cargo, por lo que determinar un despido sin justa causa también se violentan los objetivos de la evaluación del desempeño según el artículo 107 del Reglamento de la Ley CAM.

Y en relación a la violación al artículo 28 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa Municipal se recomienda su aplicabilidad sobre la integración de las comisiones, quedando claro

que quien preside la comisión es por el alcalde o un delegado por la Corporación Municipal o entidad del sistema quien la presidirá, en su párrafo segundo regula que el coordinador de la Comisión Ciudadana de Transparencia y el Comisionado Municipal solo tendrán derecho a voz.

Tegucigalpa M.D.C 05 de abril del 2022

Donal David Gonzalez Gonzalez

Asesor Legal SETCAM