

SECRETARIA TECNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (SETCAM)

DICTAMEN TECNICO LEGAL SEPARACIÓN DE SUS CARGOS AL SECRETARIO TESORERO Y AUDITOR DE LA MUNICIPALIDAD DE EL PROGRESO DEPARTAMENTO DE YORO.

Sr:

Alcalde Municipal, El Progreso, Departamento de Yoro

Estimado señor Alcalde, de consultas por usted realizadas en relacion a la petición de la corporación de ese término municipal, en la separación de sus cargos al Secretario, Tesorero y Auditor municipal, sin las argumentaciones y procedimientos que la normativa legal y administrativa exigen, en tal sentido se emite la siguiente Opinión Técnica:

CONSIDERANDO: que la Constitución de la República, es la Ley primaria, y otorga los derechos a los servidores o empleados públicos y los Funcionarios públicos atribuciones y prohibiciones, en tal sentido:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (**artículo 12**, constitucional);

La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios. (**artículo 129**, constitucional);

Así mismo La Ley establecerá la organización y funcionamiento de las municipalidades y los requisitos para ser funcionario o empleado municipal; (**artículo 296**, constitucional);

Las municipalidades nombrarán libremente a los empleados de su dependencia incluyendo a los agentes de la policía que costeen con sus propios fondos. (**art.297**, constitucional);

Y en el ejercicio de sus funciones privativas y SIEMPRE QUE NO CONTRARÍEN LAS LEYES, las Corporaciones Municipales serán independientes de los Poderes del Estado, responderán ante los tribunales de justicia por los abusos que cometan individual o colectivamente, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa;(**art. 298**, constitucional)

Los servidores del Estado no tienen más facultades que las que expresamente les confiere la ley. Todo acto que ejecuten fuera de la ley es nulo e implica responsabilidad, (**art.321**, constitucional)

CONSIDERANDO QUE: el *CÓDIGO DEL TRABAJO* desarrolla y regula las relaciones laborales y contractuales tales como:

Artículo 2. Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código y obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Se exceptúan:

1) Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, le serán aplicables las disposiciones del Título IV, de este Código, Capítulo IV relativo a los salarios.

2) Los empleados públicos nacionales, departamentales y municipales. Se entiende por empleado público aquel cuyo puesto ha sido creado por la Constitución, la ley, decreto ejecutivo o acuerdo municipal. Las relaciones entre el Estado, el Departamento y el Municipio y sus servidores, se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan; y, (LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL)

3) Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas.

En caso de emergencia nacional de carácter grave, los trabajadores que en los proyectos del Estado se paguen por planillas quedarán sujetos al régimen establecido en el presente artículo.

CONSIDERANDO QUE: La **LEY DE MUNICIPALIDADES**, establece la organización y funcionamiento de las municipalidades y los requisitos para ser funcionario o empleado municipal; en dichos contextos:

ARTÍCULO 49.- Toda Corporación Municipal tendrá un Secretario de su libre nombramiento. Su nombramiento y remoción requerirá del voto de la mayoría de los miembros de la Corporación Municipal.

ARTÍCULO 52.- Las municipalidades que tengan ingresos corrientes anuales superiores al millón de Lempiras tendrán un auditor nombrado por la corporación municipal y para su remoción se requerirá las dos terceras partes de los votos de la misma.

ARTÍCULO 56.- Toda Municipalidad tendrá un tesorero nombrado por la Corporación Municipal a propuesta del Alcalde, a cuyo cargo estará la recaudación y custodia de los fondos municipales y la ejecución de los pagos respectivos.

ARTÍCULO 100.- El Alcalde Municipal tiene la facultad de nombrar, ascender, trasladar y **DESTITUIR AL PERSONAL**, **DE CONFORMIDAD CON LA LEY**, excepto los señalados en los artículos 49, 52, 56, y 59.

ARTÍCULO 103.- (Según reforma por Decreto 48-91) Las Municipalidades están obligadas a mantener un Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, actualizados. Deberán, además, establecer sistemas de capacitación técnica e investigación científica, tanto para los funcionarios electos como para los nombrados, sobre diferentes actividades y programas.

ARTÍCULO 41 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES. El Alcalde, como autoridad ejecutiva del término municipal, con su firma sancionará y le concederá fuerza de Ley a los Acuerdos, Ordenanzas y Resoluciones emitidas por la Corporación Municipal para los habitantes del Municipio. (siempre y cuando no violente ninguna norma o procedimiento legal)

CONSIDERANDO QUE: LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL; en cumplimiento al artículo 2 numeral 2 del Código del Trabajo, brinda claridad Jurídica en los procedimientos y administración de los recursos humanos municipales:

ARTICULO 1.- OBJETO. La presente Ley tiene por objeto crear el sistema de administración del personal de las Municipalidades, mancomunidades, asociaciones intermunicipales, micro regionales, y otras entidades municipales creadas por las Corporaciones Municipales y adscritas a este sistema, a fin de garantizar la eficiencia del servicio, fomentar la profesionalización Y LA ESTABILIDAD DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES CON BASE EN EL MÉRITO.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ley es aplicable al personal PERMANENTE DE LAS MUNICIPALIDADES y demás entidades municipales adscritas al sistema.

ARTÍCULO 3.- PERSONAL EXCLUIDO. Quedan excluidos de la Carrera Administrativa Municipal, los siguientes servidores:

- 1) Las autoridades electas para desempeñar cargos de elección popular;
- 2) Los asesores, consultores, miembros de juntas, consejos, comisiones, comités y otros organismos colegiados similares que no tengan otra función oficial permanente;
- 3) El personal contratado para la realización de una obra, proyecto o un servicio determinado que tenga carácter temporal;
- 4) Las que personas que presten servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial;
- 5) Las personas que presten servicios con carácter interino, excepto los que ostenten nombramiento previo y pertenezcan a la Carrera Administrativa Municipal;
- 6) El personal de confianza del Alcalde Municipal; y,
- 7) Los empleados por jornada.

ARTÍCULO 12.- FUNCIONES BÁSICAS DE PERSONAL. El personal a que se refiere esta Ley debe cumplir las funciones que se le encomiende según la naturaleza y descripción del puesto.

ARTÍCULO 13.- SERVIDORES O EMPLEADOS PERMANENTES. Son servidores o empleados sujetos a la Carrera Administrativa Municipal quienes sean nombrados legalmente para el desempeño de servicios personales permanentes retribuidos, circunstancia que los vincula a una Municipalidad o entidad adscrita al sistema.

ARTÍCULO 20.- PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE EMPLEADO PERMANENTE. El permanente pierde su condición, por alguna de las causas siguientes: 1. Renuncia; 2. Despido; 3. Jubilación; 4. Incapacidad permanente; 5. Muerte; 6. Interdicción civil; 7. Sentencia condenatoria firme por delitos; y, 8. Cesantía. **Queda prohibido el despido y la cesantía en forma inmotivada y no justificada en causas objetivas; el simple cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o decisiones de exclusiva apreciación discrecional, no son, por sí mismas, causas suficientes para justificarlo-**

ARTÍCULO 61.- SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones que pueden imponerse a los servidores son:

- 1) Amonestación verbal o escrita;
- 2) Cambio forzoso de puesto de trabajo;
- 3) Descenso de categoría;
- 4) Suspensión de empleo y de sueldo por un periodo de hasta seis (6) meses de duración; y,
- 5) **DESPIDO JUSTIFICADO.**

Por la comisión de infracciones graves pueden imponerse las sanciones de despido, suspensión de empleo y de sueldo hasta por seis (6) meses o descenso de categoría.

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.

ARTICULO 83.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, CESANTÍA Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA EMPLEADOS MUNICIPALES. Los Alcaldes o Alcaldesa Municipales, pueden mediante un proceso de selección ratificar o nombrar a los empleados que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley laboren en las diferentes dependencias de la Corporación, en cuyo caso conservarán la antigüedad y demás derechos laborales que por ley les correspondan. La selección de dicho personal se hará previa evaluación curricular, técnica, psicométrica y del historial de desempeño. Los empleados que no acepten someterse a la evaluación y que opten por su retiro voluntario, tienen derecho al reconocimiento y pago de sus prestaciones e indemnizaciones laborales. Se autoriza a las Municipalidades previo dictamen de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas para tramitar en el Sistema Financiero Nacional el financiamiento requerido para darle cumplimiento al pago de estos derechos dentro del término de Ley.

Así mismo el Reglamento de esta Ley en su artículo **ARTICULO 153.** establece: Queda prohibido el retiro forzoso y la cesantía inmotivados y no justificados en causas objetivas. El simple cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o decisiones de exclusiva apreciación discrecional, no serán, por sí mismas, causas suficientes para justificar retiros forzosos o cesantías.

ARTÍCULO 18 DEL REGLAMENTO DE LA LEY CAM. LA CORPORACIÓN MUNICIPAL Y ORGANOS DELIBERATIVOS DE LAS ENTIDADES DEL SISTEMA. La Corporación Municipal y los órganos deliberativos de las entidades del sistema, son la instancia de dirección de la Carrera Administrativa Municipal en su respectiva comprensión; a ellos corresponde las siguientes atribuciones

3) En el caso de las municipalidades, los nombramientos del Secretario, Auditor y Tesorero Municipal seleccionados de una terna que haya obtenido las mejores calificaciones en el proceso de selección, a propuesta del Alcalde;

ARTÍCULO 44 DEL REGLAMENTO DE LA LEY CAM. FUNCIONES BÁSICAS DE LOS SERVIDORES. Los servidores de las municipalidades, mancomunidades, asociaciones intermunicipales y demás entidades adscritas al sistema, tiene encomendadas según la naturaleza y descripción del puesto, las siguientes funciones básicas: 1) Fe pública, 2) Control y fiscalización, 3) Recaudación, custodia de fondos municipales, así como la ejecución de pagos; 4) Las de apoyo a la gestión tales como contabilidad, servicios generales, etc. 5) Las propias de la gestión de los servicios públicos que competen a las municipalidades y entidades del sistema.

ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO DE LA LEY CAM. SERVIDORES DE CONFIANZA DEL ALCALDE. Son servidores de confianza del Alcalde: 1. El asistente privado 2. La secretaria privada 3. El motorista privado 4. Los asesores, en la cantidad que determine para cada categoría municipal, el reglamento especial que apruebe la SDHJGD.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: La Secretaria Técnica de Carrera Administrativa Municipal (SETCAM) fue creada con el objetivo de brindar asistencia técnica-legal, asesoría, apoyo, normar, coordinar y brindar servicio a las Municipalidad y de conformidad a los marcos legales anteriormente argumentados y citados se recomienda:

I. La Honorable Corporación Municipal está en la obligación de vigilar el cumplimiento y procedimientos en los actos que son propios a la función Legislativa conforme lo establecido en la Constitución de la República, Código del Trabajo, Ley y Reglamento de Municipalidades y la Ley de Carrera Administrativa Municipal (CAM) y su Reglamento, así como todo el marco legal vigente aplicable a las municipalidades y las que enmarcan el derecho de los empleados.

II. Para el despido de un servidor municipal se debe tener causa justificada según artículo 62 de la Ley de Carrera Administrativa Municipal 26 del Reglamento del Régimen Disciplinario estableciendo un expediente según el procedimiento señalado y motivado donde conste la causal de despido, de acuerdo a lo establecido en la legislación municipal vigente. (Código del trabajo y Ley CAM).

III. El nombramiento de un servidor procede si existe la vacante, si está el respaldo presupuestario y se realice el procedimiento que establece el artículo 226 del Reglamento de la Ley de Municipalidades : Cuando la Ley señala que el Alcalde tiene la facultad de nombrar, ascender, trasladar y destituir al personal, deberá entenderse que su ingreso, o reclutamiento y remoción se hace por decisión exclusiva del Alcalde o sea sin la intervención de la Corporación, pero para todas las acciones mencionadas, el Alcalde estará sujeto al procedimiento prescrito por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

Tegucigalpa M.D.C 23 de marzo del año 2022

Abg.: **DONAL DAVID GONZALEZ GONZALEZ**

Asesor Legal SETCAM

CC. Archivo