

LEY DE SERVICIO CIVIL

DECRETO NUMERO 126

**TEGUCIGALPA. D. C., HONDURAS,
C. A.
1968**

PRESENTACION

Sin lugar a dudas, una de las leyes mas importantes que se han emitido en el Estado de Honduras en la ultima década, es la Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo No. 12o, del 28 de octubre de 1967. En efecto, porque con ella se viene a regular desde el punto de vista jurídico formal, dos aspectos importantísimos de la reforma administrativa, es decir: un sistema racional de administración de Personal, en primer lugar, y un estatuto único que norma las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, en segundo lugar.

En el primer aspecto, se consolida con la Ley, una serie de esfuerzos Administrativos dispersos, ejecutados por diversos órganos Oficina de Clasificación de Puestos y Salarios, Dirección General de Presupuesto, y otros- en base a la práctica y la costumbre administrativa y que con la creación del órgano ejecutivo central de manejo de personal, por el Decreto Legislativa No. 126, se confiere el carácter formal y ejecutivo a todo el proceso.

En el segundo aspecto, es por primera vez en Honduras que se legisla en forma orgánica, con el propósito de normar la relación jurídica entre los empleados públicos y el Estado. Ya que, hasta la

emisión del Decreto Legislativo supra citado, dichas relaciones se encontraban reguladas en varias leyes, comenzando desde las Constituciones de 1957 y 1965, hasta en la derogada Ley de Probidad Administrativa, Disposiciones Generales de Presupuesto y otras.

La Ley del Servicio Civil, es una "ley marco", y por ende, necesita de una eficiente reglamentación y de una adecuada y científica interpretación, para que se puedan alcanzar los objetivos prefijados en la misma. La primera de estas tareas, se convirtió en uno de los quehaceres fundamentales de las nuevas autoridades del Servicio Civil, desde que tomamos posesión de nuestros puestos en el mes de mayo del año próximo pasado. Lo anterior, con el propósito definido de dotar a la Ley de las disposiciones reglamentarias que la complementaran e hicieran viable, uniforme y expedita su interpretación y aplicación.

Tal labor se concluyo en el mes de noviembre del año 1975, al presentar al Excelentísimo Jefe de Estado, General de Brigada señor don Juan Alberto Melgar Castro, el proyecto del Acuerdo Numero 175, de la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia.

Con la aprobación, publicación y vigencia del Acuerdo referido, se ha realizado un importante nuevo avance en la reforma administrativa hondureña.

Por todo lo expuesto, y para cumplir con la finalidad didáctica que impone esta materia, la Dirección General del Servicio Civil ofrece en este folleto, los tres instrumentos que norman la Administración de Personal y el estatuto de las relaciones de los empleados públicos y el Estado de Honduras.

Tegucigalpa, M.D.C., Marzo de 1976.

Lic. JUAN PABLO URRUTIA

Director General de Servicio Civil

DECRETO NUMERO 126

**EL CONGRESO NACIONAL,
DECRETA**

La siguiente:

LEY DE SERVICIO CIVIL

CAPITULO I

**DE LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA
LEY**

Artículo 1o.- La presente Ley tiene por finalidad establecer un sistema racional de administración de personal en el Servicio Público regulando las relaciones entre los servidores públicos y el Estado.

En consecuencia, son objetivos de la misma, los siguientes:

1. Crear la carrera administrativa con base en el sistema de méritos;
2. Ofrecer iguales oportunidades para servir en la administración pública, a todos los hondureños, conforme a su idoneidad y aptitudes, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social;
3. Capacitar, responsabilizar, proteger, y dignificar a los servidores del Estado; y,
4. Incrementar la eficiencia de la función pública.

CAPITULO II

DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 2.- El régimen del Servicio Civil comprenderá los servidores del Poder Ejecutivo, cuyo ingreso al servicio se haya efectuado llenando las condiciones y requisitos que establezca esta Ley y sus Reglamentos.

Las mismas disposiciones serán aplicables a los funcionarios y empleados de las Municipalidades, En cuanto a los servidores de los Poderes Legislativo y Judicial, lo mismo que de los Organismos descentralizados, se regirán por sus respectivas leyes Orgánicas, Reglamentos y Estatutos, cuyas normas se orientaran en los principios de esta Ley. en todo lo que no contraríen a la Constitución de la República.

Artículo 3.- Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los siguientes servidores públicos:

- a) A los Secretarios y Subsecretarios de Estado y sus empleados de confianza;
- b) Al personal de la Secretaria General de la Presidencia de la República y a los demás servidores que desempeñen cargos de confianza personal del Presidente de la República;
- c) A los Oficiales Mayores de las Secretarías de Estado;
- d) A los Gobernadores Políticos y a los miembros del Consejo del Distrito Central;
- e) A los miembros del Cuerpo Diplomático y Consular;
- f) A los Directores Generales;
- g) A los miembros del Consejo del Servicio Civil;
- h) Al Proveedor y Subproveedor General de la República;

- i) A los Militares en Servicio activo, así *como* al personal de la oficina de Seguridad Pública;
- j) Al Tesorero y Sub-Tesorero General de la República y a los Administradores de Rentas y Aduanas;
- k) A los Directores, Alcaldes y Custodios de Centras Penales;
- l) A las que presten servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial;
- m) A las protegidos por la Ley Orgánica de Educación;
- n) A los que presten servicios con carácter interino;
- o) A los Presidentes y Vicepresidentes de los Bancos del Estado;
- p) A los miembros del Consejo Nacional de Elecciones y demás personal del mismo;
- q) A los funcionarios de elección popular incluyendo los elegidos por el Congreso Nacional;
- r) A los miembros de las Juntas Directivas de los Organismos descentralizados; y,
- s) A los trabajadores del Estado pagados por el sistema de Planilla.

Para los efectos de lo dispuesto en los incisos "a" y "b" de este artículo, se consideran como empleados de confianza, los que defina el Reglamento respectivo.

Artículo 4.- Los servidores públicos que desempeñen cargos, cuyo grado inmediato lo sea el de Director General, o cualquier otro comprendido dentro del Art. 3 y por lo tanto no resulten protegidos por las disposiciones de esta Ley, podrán ser ascendidos a dicho cargo sin perjuicio de que sin más trámite la autoridad nominadora podrá en cualquier tiempo removerlos del mismo.

Los servidores a que se refiere el párrafo anterior, tendrán derecho a percibir las indemnizaciones que con arreglo a su antigüedad en el servicio y de conformidad a esta Ley les correspondan.

CAPITULO III

DE LA ORGANIZACION, DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL

SECCION I

Artículo 5.- Para la aplicación de esta Ley y sus Reglamentos, crease la Dirección General de Servicio Civil, responsable directamente ante el Presidente de la República, y que estará a cargo de un Director General nombrado por el Poder Ejecutivo, a través de la Secretaria en el Despacho Presidencial, El Director General estará asistido por un Sub-director *quien* lo sustituirá en caso de ausencia temporal, y cuyo nombramiento se hará en igual forma que el de Director General.

Artículo 6.- Para ser Director o Sub-director General del Servicio Civil se requiere:

- 1.- Ser ciudadano hondureño de nacimiento, mayor de treinta años;
- 2.- Profesional colegiado;
- 3.-Tener experiencia en cargos de dirección o administración;
- 4.-Ser de conocida probidad;
- 5.-No desempeñar ningún otro cargo, excepto en el ramo docente, ni ser miembro directivo de partido político alguno; y,
- 6.- No estar ligados entre si, con el Presidente de la República o con los miembros del Consejo del Servicio Civil; por parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Artículo 7.-Son atribuciones del Director General del Servicio Civil:

1. Cumplir y hacer cumplir la presente Ley y sus reglamentos;
2. Establecer y mantener al día el sistema de clasificación de cargos;
3. Elaborar el plan general de remuneraciones de la administración pública de común acuerdo con la Secretaría de Estado en el Ministerio de Economía y Hacienda;
4. Preparar el manual de instructivos de cada cargo y el reglamento para proceder a la selección del personal;
5. Realizar los concursos y exámenes necesarios para proceder al reclutamiento y a la selección de los candidatos a ingresar al Servicio Civil;
6. Establecer y mantener al día un registro completo y centralizado de ingresos; reingreso, promociones, traslados, permutas, comisiones especiales de servicio y remociones del personal, lo mismo que de los candidatos seleccionados;
7. Establecer un sistema para la evaluación de los servicios del personal, de conformidad con lo que se establezca en esta Ley y en el Reglamento respectivo;
8. Promover y poner en vigencia programas de capacitación y adiestramiento para mejorar la eficiencia del personal;
9. Introducir nuevos métodos y técnicas para mejorar la eficiencia del sistema de administración de personal;
10. Conocer de los problemas que resulten de la aplicación de esta Ley y de sus Reglamentos y resolver los que sean de su competencia;
11. Evacuar las consultas que se le formulen en relación con la

administración de personal y la aplicación de esta Ley y sus Reglamentos;

12. Asistir regularmente a las reuniones del Consejo del Servicio Civil, con derecho a voz pero sin voto; suministrar la información que le sea solicitada y elaborar el presupuesto interno y el informe anual para el Presidente de la República;
13. Elaborar el reglamento interior de la Dirección y los demás reglamentos y disposiciones que tiendan a la mejor aplicación de esta Ley, enviándolos al Consejo en Revisión, como paso previo para su aprobación por el poder Ejecutivo;
14. Dictaminar sobre los anteproyectos de reglamento interior de las Secretarías de Estado, en lo que se refiere al personal previamente a su aprobación por el poder Ejecutivo.

SECCION II DEL CONSEJO DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 8.- Crease el Consejo del Servicio Civil, cuya función primordial será la de auxiliar al Presidente de la República, en la orientación de la Política de Administración de Personal y de resolver en sus respectivas instancias los conflictos que se presenten como resultado de la aplicación de esta Ley y sus reglamentos. Estará integrado por tres miembros propietarios y tres suplentes, nombrados directamente por el Presidente de la República, por un periodo de seis años.

Artículo 9.- Para ser miembro del Consejo del Servicio Civil se requieren los mismos requisitos que para ser Director General y solo podrían ser removidos por causas justas o por delitos legalmente comprobados.

Los miembros del Consejo, no podrán desempeñar otro cargo en la administración pública, excepto en el ramo docente, ni ser miembros directivos de partido político alguno.

Artículo 10.- Son atribuciones del Consejo:

1.- Asesorar al Poder Ejecutivo, al Director General y demás Instituciones comprendidas dentro del régimen del Servicio Civil, en la orientación de la política de la institución en materia de Administración de Personal;

2.- Estudiar los problemas generales relacionados con el régimen de Administración de Personal y formular a la Dirección General las recomendaciones que estime pertinentes para su solución;

3.- Elaborar su Reglamento Interior;

4.- Conocer y resolver;

a) Las reclamaciones en contra de las disposiciones del Director General;

b) Los conflictos que se suscitaren entre las autoridades nominadoras, en lo referente a la aplicación de esta Ley, o entre estas y la Dirección General; y,

c) Las reclamaciones en contra de los despidos, traslados y demás resoluciones de las autoridades nominadoras previo informe del Director General.

CAPITULO IV

DE LOS REQUISITOS PARA INGRESAR AL SERVICIO CIVIL

Artículo 11.-Para ingresar al Servicio Civil se requiere:

1. Ser hondureño mayor de 18 años y estar en posesión de los documentos necesarios para acreditar su identidad personal;

2. Tener comprobantes de estar al día en el pago de los impuestos o de estar exento de ellos;

3. Acreditar buena salud y buena conducta;

4. Llenar las condiciones especiales exigidas para el cargo;

5. Haber sido aprobado en los exámenes de competencia, de conformidad con los requisitos establecidos en esta Ley;

6. Haber obtenido el nombramiento respectivo; y,

7. Haber pasado satisfactoriamente el periodo de prueba.

CAPITULO V

DE LA CLASIFICACION DE CARGOS

Artículo 12.- Corresponde a la Dirección General del Servicio Civil, previa investigación en el terreno y consulta con la autoridad nominadora correspondiente, elaborar y mantener al día un Manual de Clasificación de Cargos, el que deberá contener la nomenclatura de cada clase y grado, los deberes y responsabilidades y los requisitos más importantes para el desempeño de cada cargo.

La finalidad principal del Manual será la de contribuir a la implantación y a la mejor organización e implementación de la carrera administrativa y servirá de base tanto para la preparación de las pruebas de selección como para el establecimiento de un régimen uniforme de remuneraciones.

Artículo 13.- Por empleo o cargo se entenderá el conjunto de responsabilidades, obligaciones y derechos señalados o delegados por la Ley o por quien tenga facultades para ello, que requiera la vinculación de una persona dentro del servicio público y que tengan

una asignación en el presupuesto respectivo.

Artículo 14.-La clase comprenderá un grupo de empleos suficientemente similares con respecto a género, obligaciones, responsabilidades, derechos, autoridad y remuneración, de tal manera que:

- a) Pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase;
- b) Se exija a quienes hayan de ocuparlo iguales o similares requisitos de educación, experiencia, capacidad, eficiencia, habilidad;
- c) Pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para seleccionar a los nuevos servidores; y,
- d) Pueda asignársele el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares.

Artículo 15.-Las clases de empleos se agruparán en grados, determinados por la diferencia en especie, importancia, dificultad, responsabilidad y valor de trabajo.

CAPITULO VI DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 16.- La Dirección General del Servicio Civil de acuerdo con la Secretaría de Estado en el Despacho de Economía y Hacienda y teniendo presente lo establecido en el Manual de Clasificación de Cargos, elaborará un plan de remuneraciones para todos los servidores públicos comprendidos por esta Ley, en el que se establecerán las sumas mínimas, intermedias y máximas que corresponderán a cada cargo.

Artículo 17.- Cada cargo deberá tener una remuneración acorde con el grado de responsabilidad que el mismo exija.

Artículo 18.- En el plan de remuneraciones deberá prevalecer el principio de que a trabajo igual corresponderá un sueldo igual.

Artículo 19.- Ningún servidor devengará un sueldo inferior al mínimo fijado para el cargo que ocupe.

Artículo 20.- Para la fijación de sueldos se tomarán en cuenta, dentro de las posibilidades financieras del Estado; las modalidades de cada trabajo, los sueldos que prevalezcan en las actividades privadas para puestos análogos y los demás factores que tengan relación directa con una retribución justa, que permita al servidor subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural.

Artículo 21.-Dentro de las sumas mínimas y máximas establecidas en el plan de remuneraciones, los Jefes respectivos podrán proponer aumentos de sueldos atendiendo a factores como la eficiencia, la antigüedad, la conducta, las aptitudes y demás cualidades que resulten de la evaluación periódica del trabajo de los servidores.

CAPITULO VII

DE LA SELECCION DE PERSONAL

Artículo 22.-Todos los puestos de la administración pública comprendidos en el Manual de Clasificación de Cargos deberán adjudicarse en base a exámenes por oposición, salvo aquellas circunstancias especiales en que no sea conveniente seguir este procedimiento, por exigirse conocimientos muy especializados o porque la naturaleza del cargo así lo aconseje, en cuyo caso podrá aplicarse el método de oposición de antecedentes. El Manual de Clasificación de Cargos deberá

señalar los casos calificados que comprenda esta excepción.

Artículo 23.-El departamento de Exámenes de la Dirección General, de común acuerdo con la dependencia administrativa donde el servidor habrá de prestar sus funciones y de estimar lo conveniente con la asesoría de otras instituciones o personas de reconocida capacidad sobre la materia, determinará el tipo de pruebas para cada clase y grado a que deberán someterse los candidatos, lo mismo que efectuar la calificación de los resultados obtenidos.

Artículo 24.- Antes de procederse a la práctica de las pruebas de idoneidad para ingresar al Servicio Civil, la Dirección General hará saber al público por medio de avisos en la prensa de mayor circulación, la radio de mayor audiencia, y cualesquiera otros medios de publicidad que se estimare conveniente, los requisitos personales que deberá reunir el candidato y los propios del cargo.

Artículo 25.- Después de practicado cada examen, el Departamento respectivo elaborará una lista en orden descendente de calificación.

Artículo 26.- La permanencia de candidatos en los Registros de Ingresos o Reingreso al servicio no podrá pasar de dos años, transcurridos los cuales se procederá a abrir una nueva inscripción.

Artículo 27.- Al ocurrir una vacante en cualesquiera de las dependencias comprendidas por el régimen del Servicio Civil, la autoridad nominadora correspondiente pedirá al Director General una nómina de candidatos seleccionados, para hacer el nombramiento respectivo.

Nombrado el candidato, la autoridad nominadora comunicará el nombramiento a la Dirección General, la que a su vez lo hará saber a las oficinas correspondientes.

Artículo 28.- La selección de candidatos para llenar una vacante la hará el Director General, de acuerdo al siguiente orden de prioridades:

- 1ª.- Los candidatos con derecho a ascenso de la misma clase y de la misma dependencia;
- 2ª.- Los candidatos con derecho a ascenso de la misma clase, pero de otras dependencias;
- 3ª.- Los inscritos para reingresar a la misma clase y grado; y,
- 4ª.- Los candidatos para ingresar al Servicio.

Artículo 29.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior los padres de familia pobres con 5 o más hijos menores, en igualdad de circunstancias de idoneidad gozarán de preferencia en el desempeño de cargos públicos.

Artículo 30.- Los servidores que se hayan retirado por causas que no sean las que la Ley señale como impedimento para permanecer en el Servicio Civil, conservarán su derecho para ingresar a la misma clase y grado de empleo, previa inscripción en el Registro de Reingreso que llevará la Dirección General.

Artículo 31.- Para que un candidato seleccionado a ingresar al Servicio por la autoridad nominadora correspondiente pueda ser considerado como empleado regular, es necesario que pase satisfactoriamente un período de prueba que oscilará entre treinta y noventa días de servicio efectivo, contados desde la fecha en que tomó posesión de su cargo y cuya extensión exacta debe ser fijada en el reglamento correspondiente para cada clase y grado.

Transcurrido el período de prueba, el servidor será confirmado definitivamente en el empleo que ocupa y la ratificación de

su nombramiento se comunicará al Director General del Servicio Civil, quien extenderá constancia de haber ingresado a éste, previa anotación en el Registro de Ingresos.

Artículo 32.- Cuando por razones de fuerza mayor cuya naturaleza no se conoció con anticipación o no pudo haberse previsto con la debida diligencia, se necesite hacer un nombramiento de emergencia, ya que de no hacerse podrían derivarse serios perjuicios para el servicio o para el interés general, la autoridad nominadora podrá sin más trámite, hacer el nombramiento respectivo con carácter provisional.

En igual forma podrá procederse en aquellos otros casos en que se necesite llenar una vacante para la cual la Dirección General no disponga de candidatos, o que aún teniéndolos, no hubiere una persona dispuesta a aceptar dicho nombramiento, o que para hacer éste, no fuere posible llenar por circunstancias especiales todas las formalidades y requisitos establecidos en esta Ley y sus reglamentos.

Corresponde a la autoridad nominadora hacer la calificación de la fuerza mayor o de las circunstancias especiales que en cada caso concurren, sin perjuicio de la obligación de comunicar dichos nombramientos a la Dirección General dentro de los primeros quince días, contados a partir de la fecha del nombramiento.

El período de vigencia de los nombramientos a que se refieren los párrafos anteriores se regulará en los reglamentos respectivos, pero en ningún caso un nombramiento provisional podrá exceder de noventa días y ninguna persona podrá recibir más de un nombramiento de emergencia en cada período de doce meses.

CAPITULO VIII

DE LA EVALUACIÓN DE SERVICIOS Y DE LA CAPACITACION DEL PERSONAL

Artículo 33.- La Dirección General de común acuerdo con la autoridad nominadora, establecerá en cada dependencia o unidad administrativa un sistema para evaluar en forma periódica los servicios del personal comprendido en la carrera administrativa, de conformidad con el Reglamento respectivo.

El sistema que se establezca debe adaptarse a la naturaleza del trabajo de cada servicio dentro de cada clase y grado, y para la apreciación de los resultados, deben tomarse en consideración factores tales como eficiencia, espíritu de iniciativa, carácter, conducta y aptitudes.

El resultado de la evaluación de los servicios de cada servidor se anotará en su hoja de antecedentes personales.

Artículo 34.- Para facilitar el mejor cumplimiento de las obligaciones que le corresponden a los servidores públicos y para promover el desarrollo cultural de los mismos, la Dirección General, de acuerdo con los respectivos jefes de las diferentes dependencias del Poder Ejecutivo, elaborará y presentará los planes de adiestramiento que se consideren necesarios.

Dicho adiestramiento será periódico y obligatorio en las horas de trabajo, y la Dirección General deberá supervisar su desarrollo e indagar acerca del progreso que con este motivo hagan los servidores públicos.

Las dependencias interesadas del Poder Ejecutivo podrán solicitar a la Dirección General, la elaboración de planes de adiestramiento específico así como la

ejecución de los mismos. En igual forma, dichas dependencias podrán elaborar planes de adiestramiento y ponerlos en ejecución, bajo la coordinación y la supervisión de la Dirección General.

CAPITULO IX

DE LAS PROMOCIONES, TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 35.- Se denomina promoción al ascenso de un servidor público a un grado o clase superior; traslado, al cambio obligatorio por razones de servicio a otro cargo de la misma clase y grado, dentro o fuera de la unidad administrativa donde presta sus servicios y, permuta, al cambio voluntario a otro cargo de la misma clase y grado, dentro o fuera de la unidad administrativa donde preste sus servicios.

Artículo 36.- El traslado o permuta de un servidor público requerirá en todo caso, la aprobación previa de los jefes de las unidades administrativas correspondientes.

CAPITULO X

DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS

Artículo 37.- Son obligaciones de los servidores públicos:

- a) Respetar y cumplir con lealtad la Constitución de la República, esta Ley, sus Reglamentos y las obligaciones inherentes a sus cargos;
- b) Desempeñar el cargo para el que hayan sido nombrados, en forma regular y con la dedicación y eficiencia que requiera la naturaleza de éste;
- c) Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos y ejecutar las labores adicionales

que se les encomienden, en interés del servicio público;

- d) Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con su trabajo y enaltecer la administración pública y la institución a la que sirven, mediante la observancia de buena conducta dentro y fuera del servicio; y,
- e) Guardar en las relaciones con el público la debida consideración y respeto, de modo que no se originen quejas justificadas por el mal servicio o por falta de atención.

DERECHOS

Artículo 38.- Los servidores públicos protegidos por esta Ley y sus Reglamentos gozarán de los siguientes derechos:

- a) A obtener el pago regular y completo de su remuneración, desde el día de la toma de posesión del cargo para el que hayan sido nombrados. Con todo, podrán hacerse aquellos descuentos autorizados por los propios servidores públicos, por las leyes o por mandamientos de los Tribunales de Justicia;
- b) A la permanencia en el cargo, y en consecuencia, a no ser trasladados, degradados o despedidos, sin justa causa y sin observancia del procedimiento legalmente establecido;
- c) A ser promovidos a cargos de mayor jerarquía y sueldos, previa comprobación de su eficiencia y méritos;

- d) A gozar anualmente de vacaciones remuneradas por un período de doce días hábiles, después del primer año de servicios y durante los primeros cinco años, de dieciocho días hábiles después del quinto año de servicios y durante los cinco años siguientes; y de veinticuatro días hábiles, después de los diez años de servicios;
- e) A disfrutar de licencia remunerada por causas justificadas tales como enfermedad, gravidez, accidentes, duelo, becas de estudio y programas de adiestramiento de conformidad como lo determina el Reglamento respectivo;
- f) A gozar de los beneficios que establece la Ley de Seguro Social y demás leyes de previsión social en la forma que se determine en los reglamentos y programas de las respectivas instituciones;
- g) A ser indemnizados, si cesaren en su cargo por supresión del empleo, en aquellos casos en que no sea posible o conveniente el reintegro a sus funciones, de conformidad con lo establecido por el Artículo 53 de esta Ley;
- h) A jubilación conforme las leyes especiales lo determinen;
- i) A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo y a su personal dignidad.

CAPITULO XI DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 39.- La jornada ordinaria de trabajo para los empleados del servicio público, no será menor de treinta y nueve (39) horas ni mayor de cuarenta y cuatro (44) horas laborables, durante una semana distribuidas conforme lo determine el Reglamento respectivo. Pero en ningún caso la jornada excederá de ocho (8) horas diarias. Trabajo extraordinario será el que se ejecute fuera de las horas ordinarias de trabajo y se remunerará según el Reglamento.

Artículo 40.- El trabajo extraordinario sumado al ordinario no podrá exceder de 11 horas diarias, salvo casos especiales de necesidad, calificados por el jefe respectivo y sujeto al procedimiento de control que establezcan los reglamentos internos de personal de cada dependencia administrativa.

Artículo 41.- Las disposiciones anteriores no serán aplicables a aquellos servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo de fondos o valores.

CAPITULO XII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 42.- Se prohíbe a los servidores públicos:

- 1.- Solicitar o aceptar obsequios o recompensas como retribución por actos propios de sus cargos;
- 2.- Solicitar o recaudar, directa o indirectamente, contribuciones o suscripciones de fondos durante las horas de oficina;
- 3.- Prevalerse directa o indirectamente de influencias ajenas al mérito o a la idoneidad personal para obtener

ascensos o cualesquiera otra clase de privilegios en el Servicio Público;

- 4.- Desempeñar a la vez dos o más empleos o cargos públicos remunerados, excepto los facultativos que presten servicios en los centros de Asistencia Médico-Social y los que ejerzan cargos docentes; y,
- 5.- Ejecutar trabajos privados en las oficinas y utilizar personal y material de la misma para dichos fines, lo mismo que participar en licitaciones o concursos para la ejecución de obras que guarden relación directa con las actividades propias de los organismos o dependencias donde presten sus servicios.

CAPITULO XIII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DEL REGIMEN DEL DESPIDO

Artículo 43.- Toda falta cometida por un servidor público en el desempeño de su cargo será sancionada con una medida disciplinaria que corresponda a la gravedad de la misma y que tenga por objeto la enmienda del servidor, sin perjuicio de la responsabilidad civil que le corresponda.

Artículo 44.- Para garantizar el buen servicio y el correcto desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- 1ª.- Amonestación privada, verbal o escrita;
- 2ª.- Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días; y,
- 3ª.- Descenso a un cargo de clase o grado inferior.

Artículo 45.- La amonestación privada, se aplicará en el caso de faltas leves; la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, en los casos de faltas menos graves, y el descenso a un cargo de clase o grado inferior, en los casos de faltas graves, sin perjuicio que de conformidad con la gravedad de la falta, la medida que corresponda aplicar sea la de despido.

Para los efectos de este artículo se considera falta grave, menos grave y leve las que establezcan los Reglamentos respectivos.

Artículo 46.- Ninguna de las sanciones previstas en los Artículos anteriores podrá aplicarse a los servidores públicos sin haber sido oídos previamente y haberse realizado las investigaciones del caso cuando procedan.

Corresponderá a la autoridad nominadora la aplicación de las sanciones a que se refiere este Capítulo.

DEL REGIMEN DE DESPIDO

Artículo 47.- Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera de las siguientes causas:

- 1ª.- Por incumplimiento o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los artículos 37 y 42 de esta Ley;
- 2ª.- Por haber sido condenado a sufrir pena por crimen o simple delito, por sentencia ejecutoriada;
- 3ª.- Por inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo;
- 4ª.- Por abandono del cargo durante tres o más días hábiles consecutivos sin causa justificada;

- 5ª.- Por reincidencia en la comisión de una falta grave;
- 6ª.- Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo; y,
- 7ª.- Por todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el servidor fuera del servicio en perjuicio de sus superiores, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte.

Artículo 48.- La sanción de despido no podrá aplicarse sin antes haberse escuchado suficientemente los descargos del inculpado, realizadas las investigaciones pertinentes y evacuado las pruebas que correspondan. El despido quedará en firme una vez agotados y fallados los recursos interpuestos por el inculpado.

Artículo 49.- Todo despido de un servidor público que se haga por alguna de las causales establecidas en el Art. 47 de esta Ley; se entenderá justificado y sin responsabilidad alguna para el Estado, cuando agotado el procedimiento de defensa de parte del servidor público afectado recaiga resolución firme declarando la procedencia del despido.

Artículo 50.- El servidor público afectado por una medida disciplinaria de las señaladas en las ordinales 2ª y 3ª del Art. 44 o por un despido podrá en el término improrrogable de diez días hábiles a contar de la fecha de la notificación de la medida disciplinaria o del despido en su caso, ocurrir ante el Consejo del Servicio Civil. Si no lo hiciere en el plazo indicado quedará firme la sanción impuesta, salvo

que compruebe no haber sido notificado debidamente o haber estado impedido por justa causa para presentar reclamo.

Si el interesado se hubiere presentado dentro del plazo legal, el Consejo dictará resolución, señalando audiencia de trámite, para que las partes concurren a presentar sus medios de prueba, las cuales deberán ser evacuadas dentro de los quince días posteriores a la fecha en que fueren ofrecidas. Evacuadas las pruebas, el Consejo dictará resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Cuando la resolución sea la consecuencia de un reclamo contra un despido, las partes podrán apelar de la resolución del Consejo ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en el momento de la notificación o dentro de los tres días hábiles posteriores a la misma.

Si las partes no hicieren uso de este recurso dentro del término fijado la resolución quedará firme.

Artículo 51.- Las resoluciones del Consejo del Servicio Civil que sean la consecuencia de un reclamo contra un despido, podrán consistir en la confirmación del despido o en el reintegro del servidor público afectado al servicio, ya sea a su mismo cargo o a otro de igual categoría y salario, con derecho a percibir los sueldos devengados durante el tiempo de la suspensión, ya sea su reintegro en las condiciones expresadas, excepción hecha del pago de los salarios caídos que podrán limitarse o suprimirse totalmente, de conformidad con la estimación que haga el Consejo del Servicio Civil de las circunstancias que han tenido lugar en la actualización del despido. El fallo del Consejo podrá contener además cuando así lo estime pertinente de conformidad con hechos probados, una sanción disciplinaria de las que señala el Art. 44 de esta Ley.

Artículo 52.- El servidor público que fuere removido de su cargo sin causa justificada, tendrá derecho a que se le reintegre a su puesto o a percibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio hasta un máximo de seis años, cuando su reintegro no fuere posible o conveniente, de conformidad con el fallo del Consejo del Servicio Civil.

En todo caso, a esta indemnización deberá agregarse la suma correspondiente a un mes de sueldo por concepto de preaviso, en los casos en que éste no le hubiere sido concedido.

Artículo 53.- No obstante lo dispuesto en el Artículo 47 de esta Ley, la autoridad nominadora podrá además cancelar el nombramiento de uno o más servidores públicos, previa comunicación por escrito a la Dirección General siempre que el Consejo del Servicio Civil, al evacuar la consulta correspondiente, estime que procede “la cesantía”, por encontrarse comprendido en alguna de las excepciones calificadas, que la autoridad nominadora deberá acreditar en forma fehaciente y que a continuación se indican:

- a) Reducción forzosa de servicios o de personal por razones de orden presupuestario; y,
- b) Reducción de servicios o de personal para obtener una más eficaz y económica organización administrativa.

Artículo 54.- Para prescindir de los servicios de las personas afectadas, a que se refiere el artículo anterior, la autoridad nominadora deberá tomar en cuenta los resultados de la evaluación periódica de los servicios de cada una de ellas, y enviará dentro del plazo improrrogable de siete días hábiles a la Dirección General, la nómina del o de los cesanteados para

inscribirlos en lugar preferente en las respectivas listas de reingreso. En todo caso los servidores afectados por la cesantía podrán reclamar ante el Consejo del Servicio Civil, cuando en su opinión no se configure ninguna de las causales de despido que se establecen en el Artículo 53.

Artículo 55.- Siempre que la autoridad nominadora haga uso de las facultades excepcionales que le confiere el Artículo 53 de esta Ley, deberá ordenar el pago de un mes de sueldo por cada año de servicio hasta un máximo de seis años, sin perjuicio de los derechos que le correspondan al servidor afectado en concepto de jubilación, cuando proceda. El pago a que se refiere este artículo podrá hacerse por mensualidades vencidas y en consecuencia en forma periódica. En todo caso el aviso de cesantía deberá darse al servidor afectado con un mes de anticipación.

CAPITULO XIV SUSPENSIÓN

Artículo 56.- El servidor público que haya sido detenido y puesto en prisión por resolución de la autoridad competente será suspendido de su trabajo, hasta tanto no obtenga su libertad.

CAPITULO XV DE LA PRESCRIPCIÓN

Artículo 57.- Los derechos y acciones contenidas en esta Ley a favor del servidor público, prescribirán en el término de sesenta días, contados desde la fecha en que pudieren hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro plazo especial para el efecto.

Dicho término comenzará a contarse desde la fecha en que se hubiere notificado al servidor público la resolución que lo afecta.

En igual forma prescribirá en el término de sesenta días la acción de la autoridad para imponer las sanciones disciplinarias y de despido que contempla esta Ley. El término a que se refiere este párrafo, comenzará a contarse desde la fecha en que la autoridad nominadora tuvo conocimiento de la infracción.

CAPITULO XVI DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

Artículo 58.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y en consecuencia, su observancia es obligatoria.

Artículo 59.- Los casos no previstos en la presente Ley, sus reglamentos y demás disposiciones complementarias o conexas, se regirán por disposiciones del derecho administrativo y en su defecto por las del derecho común.

Artículo 60.- Todo nombramiento que se hiciera en contravención de lo dispuesto en esta Ley y sus Reglamentos, será nulo y no concederá derecho alguno a quien lo haya obtenido, pero las actuaciones de estos servidores públicos ejecutadas con arreglo a derecho en el ejercicio de sus cargos serán válidas.

Artículo 61.- Quedan exentos del pago de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten en relación con la aplicación de esta Ley, de sus reglamentos y demás disposiciones complementarias o conexas.

Artículo 62.- Para la reforma de esta Ley deberá oírse previamente la opinión fundada de la Dirección y del Consejo del Servicio Civil.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 63.- Los servidores públicos sujetos al régimen del Servicio Civil, que a la fecha de entrar en vigencia esta Ley se encuentren prestando servicios regulares, conservarán el derecho a permanecer en sus cargos, siempre y cuando la autoridad nominadora certifique a la Dirección General del Servicio Civil, que han rendido servicios eficientes por cinco años, que su conducta amerite tal derecho y se sometan a una prueba sin oposición.

Artículo 64.- La aplicación del régimen del Servicio Civil deberá hacerse en forma gradual y progresiva, pero dentro del menor tiempo posible, una vez que hayan sido dictados los instrumentos legales, reglamentarios y técnicos que permitan darle vigencia efectiva.

Artículo 65.- Las autoridades del Régimen del Servicio Civil deberán dentro del plazo de seis meses, contados desde la vigencia de esta Ley, dictar los reglamentos necesarios para la aplicación efectiva de la misma.

Artículo 66.- Dentro del Plazo de un año, contado a partir de la fecha en que esta Ley entre en vigencia, las autoridades del Servicio Civil deberán dictar las disposiciones complementarias, tales como estatutos, manuales, instructivos, y otros, así como tomar las medidas y providencias necesarias a fin de que, al final de dicho período, el sistema del Servicio Civil se encuentre en pleno y efectivo funcionamiento.

Artículo 67.- Corresponde a las autoridades de las diferentes dependencias del Estado, prestar toda su colaboración a la Dirección General y al Consejo del Servicio Civil, a fin de que puedan cumplir cabalmente con los propósitos para que han sido creados.

Artículo 68.- En tanto no haya sido creado el Tribunal de lo Contencioso Administrativo a que se hace referencia en el Artículo 50 de esta Ley, conocerá en segunda instancia de las apelaciones interpuestas contra las resoluciones en Consejo del Servicio Civil, un Tribunal Ad Hoc, integrado por los tres miembros suplentes del Consejo del Servicio Civil, que se reunirá en cada ocasión para estos efectos.

El trámite procesal a seguir será el establecido por la segunda instancia en el Código de Procedimientos Administrativos.

Artículo 69.- Los derechos que confiere esta Ley se reconocerán al servidor como si hubiere ingresado al servicio desde el día de la vigencia de la misma, sin perjuicio de lo que establece el Artículo 63 de la propia Ley.

Artículo 70.- La Dirección General del Servicio Civil, podrá adoptar el plan de clasificación que haya sido preparado con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Artículo 71.- Para los efectos de esta Ley, se entiende como autoridad nominadora al Presidente de la República, a través de la respectiva Secretaría de Estado y todo funcionario o entidad que tenga facultades legales para nombrar servidores públicos.

Artículo 72.- La presente Ley entrará en vigencia seis (6) meses después de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta” y deberá hacerse efectiva en forma gradual y progresiva una vez que hayan sido dictados los instrumentos legales, reglamentarios y técnicos que permitan darle aplicación.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veintiocho días

del mes de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

Al Poder Ejecutivo,

Mario Rivera López,
Presidente.

Luis Mendoza Fugón,
Secretario

Samuel García y García
Secretario

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D.C., 13 de noviembre de
1967.
O. LOPEZ A.

Decreto Legislativo No. 126.

El Secretario de Estado en el Despacho de
la Presidencia de la República,

Ricardo Zúniga A.