

El régimen de servicio civil en Honduras

César Cáceres Cano

Director General de Servicio Civil
República de Honduras

1. ANTECEDENTES

El régimen laboral del servicio público se rige por tres figuras jurídicas a saber:

Ley de Servicio Civil

Regula las relaciones entre los servidores públicos y el Estado.

Código del Trabajo.

Regula las relaciones entre los trabajadores del Estado y las instituciones descentralizadas.

Estatutos profesionales

Regulan las relaciones entre ciertos servidores públicos organizados en gremios profesionales y el Estado.

REGIMEN DE SERVICIO CIVIL

El Régimen de Servicio Civil en Honduras nace con la creación en 1965 de la Oficina de Clasificación de Puestos dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como base para la posterior creación de la Dirección General de Servicio Civil.

Mediante Decreto No.126 del 28 de octubre de 1967 se emite la Ley de Servicio Civil, que fue promulgada el 6 de marzo de 1968 y entró en vigencia el 6 de septiembre del mismo año.

La 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.

Son sus objetivos:

- a) Crear la carrera administrativa con base en el sistema de méritos;
- b) 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;
- c) Capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar a los servidores del Estado; y,
- d) Incrementar la eficiencia de la función pública.

Mediante Acuerdo No.175 del 18 de febrero de 1976 se emite el Reglamento de la Ley, el cual entró en vigencia en la misma fecha.

La Ley ha sido reformada mediante Decretos en cinco ocasiones, en aspectos relacionados con varios temas del contenido de la Ley como ser: El Campo de Aplicación, la Organización de la Dirección General de Servicio Civil, del Consejo del Servicio Civil, de los Requisitos para Ingresar al Servicio Civil, y otros.

En general, las reformas han sido promovidas por la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANDEPH).

En sus treinta y cinco años de vigencia el Régimen de Servicio Civil ha vivido diferentes etapas, desde un respeto irrestricto a la Ley y Sistemas Técnicos de Clasificación, Retribución, Reclutamiento y Selección, Derechos, etc.; pero paulatinamente fue perdiendo su liderazgo y el respeto necesario para imponer su autoridad.

Una sucesión de gobiernos han mostrado poco interés en el tema de los recursos humanos, han faltado gobiernos comprometidos con la preservación de la integridad del Sistema, por lo que poco a poco se fue deteriorando.

2. SITUACIÓN ACTUAL

2.1. PRINCIPALES PROBLEMAS DEL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL Y SUS IMPLICACIONES MÁS RELEVANTES

Los problemas derivados de los regímenes de empleo y salario en el Sector Público Central van mucho más allá de los referidos estrictamente al Servicio Civil.

En términos presupuestarios y de cantidad de personal involucrado, éste representa sólo una pequeña parte del problema, apenas un 30% aproximadamente del personal del Gobierno Central está bajo régimen de Servicio Civil.

PROBLEMAS

- Falta de aplicación y cumplimiento de la Ley de Servicio Civil, particularmente en materia de selección de personal y salarios;
- Colectivos de técnicos y profesionales que han desertado del Servicio Civil a través a la aprobación de Estatutos Profesionales, principalmente en la Secretaría de Salud;
- Los puestos excluidos y de confianza no cuentan con una normativa que los rija;
- La Dirección General de Servicio Civil está reducida a una función tramitadora y al cumplimiento de funciones operativas;
- Están excesivamente centralizadas en el Servicio Civil algunas operaciones de escaso valor agregado;
- Las instancias del Sistema de Gestión de Recursos Humanos no están debidamente articulados y la Dirección General de Servicio Civil tiene poca autoridad sobre las Subgerencias de Recursos Humanos;
- El sistema carece de suficiente personal técnico capacitado con autoridad en la gestión de los recursos humanos;
- Inestabilidad en los puestos de responsabilidad técnica;
- El sistema de Clasificación había sido desvirtuado por presiones salariales y falta de mantenimiento, por lo que había perdido su vigencia como herramienta de gestión de

los recursos humanos;

- No existe una política salarial integrada y armónica.;
- Las remuneraciones a los distintos colectivos obedecen a criterios y a centros de decisión descoordinados entre sí;
- Otra situación que ha creado distorsiones salariales deriva de las prácticas de remuneración adoptadas por los proyectos financiados por organismos extranjeros o por otros fondos. Los puestos involucrados quedan fuera del alcance del Servicio Civil y los directores de proyectos gozan de discreción total en sus políticas de remuneraciones. Los proyectos ofrecen salarios hasta dos o tres veces más altos que los pagados por las Secretarías para puestos equivalentes;
- El desempeño de los funcionarios no se evalúa sistemáticamente conforme a una metodología homogénea. No existen incentivos que premien el buen desempeño o que castiguen el deficiente;
- Falta de programas ordenados de capacitación destinados al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos y su desarrollo profesional. La función de capacitación no tiene renglón presupuestario y su ejecución está definida en la Dirección General de Servicio Civil;
- La selección de personal no se hace siguiendo estrictamente los procedimientos establecidos en la normativa. Las convocatorias públicas dejaron de hacerse desde hace varios años;
- Los procedimientos de reclutamiento y selección sufren una ingerencia política excesiva que ignoran el mérito como el criterio fundamental para la creación de un sector público eficiente;
- Una deficiencia importante es la falta de una base de datos que provea información que es indispensable para una gerencia eficaz de los recursos

IMPLICACIONES

Estos problemas han dado como resultado las siguientes implicaciones:

- Debilitamiento de la credibilidad de los funcionarios y la ciudadanía en las decisiones de la Administración Pública sobre recursos humanos;
- Reducción excesiva del ámbito del Régimen de Servicio Civil al personal operativo y administrativo;
- Tratamiento no equitativo al colectivo de empleados públicos, por la proliferación de estatutos que establecen privilegios a sus asociados en detrimento del resto de empleados públicos;

- Pérdida constante de la experiencia institucional lo que redundará en ineficiencia de la Administración Pública;
- Excesiva concentración en trámites no hace posible realizar una gestión estratégica de los recursos humanos;
- Definición y aplicación incoherente de las políticas de recursos humanos, imposibilita garantizar la aplicación homogénea de los procedimientos establecidos y de controlar el cumplimiento eficaz de las decisiones.
- La desactualización del Sistema de Clasificación ha obstaculizado el diseño y aplicación de políticas eficaces de recursos humanos.
- No existe correspondencia entre el valor que aporta el funcionario a la Administración Pública y la remuneración que recibe, y por tanto, hay un uso ineficiente de los recursos destinados a sueldos y salarios.
- Se pierden oportunidades y se desarrollan ineficiencias como resultado de no tener a la persona más idónea para cada puesto.

Los ciudadanos no tienen oportunidades iguales de aportar sus capacidades a la Administración Pública.

ESTATUTOS PROFESIONALES

Uno de los problemas más serios que enfrenta el Gobierno se debe a las iniciativas asumidas por el Congreso Nacional que ha respondido a presiones gremiales para dar un tratamiento especial en materia de remuneraciones y otras condiciones de trabajo a determinados grupos de empleados, mediante la creación de Estatutos Profesionales.

Estos estatutos definen la forma como se determinarán sus remuneraciones, las horas de servicio y otras condiciones de empleo.

Estas condiciones han creado una carga exagerada sobre el presupuesto nacional y ha dado origen a tratamientos diferenciales entre funcionarios del Poder Ejecutivo.

Los Estatutos han creado precedentes funestos, al establecer clases privilegiadas en la Administración Pública y han involucrado costos exagerados que parecen insostenibles.

3. IMPLANTACION DE LOS NUEVOS SISTEMAS

Durante el año 2000, la Dirección General de Servicio Civil puso parcialmente en vigencia el Método Hay de Clasificación de Puestos y una nueva Estructura Salarial. Se hicieron ajustes en los sueldos de los servidores públicos, lo que incrementó la masa salarial del gobierno a nivel del Poder Ejecutivo, no obstante, no se modificó la clasificación de los puestos, debido a que no todos los puestos de las Secretarías de Estado habían sido estudiados e incorporados al nuevo sistema.

3.1. AUDITORIAS DE PUESTOS

Con el objeto de actualizar e incorporar al nuevo sistema de clasificación los puestos de las diferentes Secretarías de Estado, se están realizando auditorias de puestos, para establecer los deberes y responsabilidades de los mismos y asignarlos al Puesto Tipo correspondiente; el proceso incluye revisar la clasificación del puesto, asignarlo a un Puesto-Tipo y redactar la respectiva Descripción del Puesto para incorporarla al Manual de Descripción de Puestos correspondiente.

Las auditorias de puestos constituyen un instrumento muy útil en la racionalización del empleo y el ordenamiento de los puestos.

Las auditorias han demostrado que, en una proporción elevada de casos, hay poca o ninguna congruencia entre los deberes del puesto y las actividades desempeñadas realmente por los ocupantes.

La implantación del nuevo sistema de descripción y clasificación de puestos es un avance en la corrección de las distorsiones existentes.

Los cuadros detallados a continuación reflejan los resultados de las auditorias de puestos en las Secretarías de Estado sometidas a la fecha a este proceso.

TOTAL DE PUESTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA POR GRUPO OCUPACIONAL

SECRETARIA	APOYO	TECNICO	EJECUTIVO	DIRECTIVO
SETCO	20	29	20	2
GOBERNACIÓN	232	142	4	2
RELACIONES EXTERIORES	69	51	21	10
INDUSTRIA Y COMERCIO	76	110	20	8
FINANZAS	240	308	27	17
EDUCACIÓN	4064	248	10	5
SALUD	11221	1532	10	5
CULTURA, ARTES Y DEPORTES	156	128	15	5
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	299	215	3	3
SOPTRAVI	585	366	9	2
DESPACHO PRESIDENCIAL	47	49	6	2
RECURSOS NATURALES	116	119	4	3
AGRICULTURA Y GANADERIA	617	217	20	9
SEGURIDAD	554	277	6	3
TOTALES	18,296	3,791	175	76

RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS DE PUESTOS EN SIETE SECRETARIAS

Puestos según Grupo Ocupacional

	Directivos	%	Ejecutivos	%	Técnicos	%	Apoyo	%
Finanzas	17	3	27	5	308	52	240	40
Agricultura y Ganadería	9	1	20	2	217	24	617	73
Cultura, Artes y Deportes	5	2	15	5	128	42	156	51
Relaciones Exteriores	10	7	21	14	51	57	69	46
Industria y Comercio	8	4	20	9	110	51	76	36
Secretaría Técnica de Coop.	2	4	5	9	29	51	20	36
Seguridad	3	0.2	6	0.5	277	22	554	44.2

3.2. MANUALES DE PUESTOS

Concluidas las auditorias, se procede a estructurar los Manuales de Descripciones de Puestos: el General que abarca los puestos generales de la Administración Pública y el de los puestos específicos de cada Secretaría de Estado.

3.3. SISTEMA RETRIBUTIVO

Con la adopción del Método Hay como sistema de clasificación de puestos, simultáneamente se puso en vigencia una nueva Estructura Salarial o Retributiva.

El Sistema Retributivo establece la retribución fija que retribuye las características del puesto y tiene como requisito para su aplicación efectiva la implantación del Sistema de Clasificación; el complemento por condiciones de trabajo que se establece para compensar las circunstancias del entorno del puesto; y se introduce el complemento de antigüedad que remunera los años de permanencia ininterrumpida de los servidores públicos en el Servicio Civil.

La política salarial definida para la Administración Pública no ha podido ser aplicada en toda su extensión, y por el momento es sujeta de revisión por parte del Gobierno de la República, por el aumento que se ha dado en los últimos años en la masa salarial.

Siempre existen situaciones coyunturales que obligan a tomar decisiones no previstas en la política, tales como la presión ejercida por organizaciones de servidores públicos, las que obligadamente conducen al desorden en materia salarial, poniendo en precario los principios de equidad, flexibilidad, de reconocimiento al aporte individual, de transparencia y de coherencia entre regímenes salariales; además de que dificulta el control del gasto público, lo que no permite al gobierno optimizar los recursos asignados a salarios y utilizar la política salarial como una herramienta más de las políticas económicas del Estado.

Todavía existen discrepancias entre las remuneraciones recibidas por personas desempeñando tareas similares lo cual ha contribuido a crear resentimientos entre los servidores públicos que se refleja en una resistencia a trabajar en forma eficiente.

4. TEMAS URGENTES QUE DEBEN ABORDARSE

4.1. POLÍTICA SALARIAL INTEGRAL

Desde el punto de vista de la gestión del gasto salarial, las políticas y decisiones de la administración deben tomar en cuenta a todo el conjunto de los empleados públicos no sólo al personal bajo el Régimen de Servicio Civil.

Mejorar la política salarial le da al gobierno la posibilidad de atraer personal más idóneo para el desempeño de los puestos públicos.

Si la selección de los ocupantes de los puestos se sigue haciendo con base a criterios que no son objetivos, no se logrará tener un mejor personal sino que el mismo pero más caro.

El control del crecimiento del gasto salarial debe conseguirse actuando no únicamente sobre los empleados sujetos a régimen de Servicio Civil sino sobre la totalidad de empleados públicos.

Una política de remuneraciones sirve como una de las herramientas más importantes de la gestión de los recursos humanos. A su vez la importancia cuantitativa de la masa salarial en el presupuesto del gobierno hace imperativo que se ejerza un control sobre esta masa para asegurar que se mantenga dentro de las posibilidades financieras del estado.

El Servicio Civil deberá presentar propuestas de cambios en el sistema retributivo en consideración a los cambios en el mercado laboral, análisis de costo de vida y otros factores, aplicables a todos los servidores públicos y no sólo para sectores o gremios determinados, todo de acuerdo a la capacidad financiera del Estado.

4.2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Los Sistemas de Reclutamiento y Selección y el Sistema de Evaluación del Desempeño son las herramientas indispensables para transformar la cultura del sector público y recuperar la credibilidad del Servicio Civil mediante la estricta aplicación del principio de mérito en la selección, promoción y reconocimiento a los servidores públicos.

4.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Sistema de Evaluación del Desempeño es un proceso a través del cual se estima la medida en que los miembros de una organización aportan aquello que ésta espera, tanto desde el punto de vista de los resultados (qué) como de los comportamientos (cómo), de acuerdo con su filosofía, misión y estrategia.

La Evaluación del Desempeño es una potente herramienta para la modificación de hábitos y valores en el desempeño de la función pública, aún si éste no está ligado a implicaciones

retributivas.

4.4. SISTEMA DE INFORMACIÓN

El Sistema de Información de los recursos humanos tiene la finalidad de establecer y mantener sistemas de información gerencial que faciliten una mejor planificación y administración de los recursos humanos y los puestos; de llevar registros actualizados de todos los movimientos de personal que se generen dentro de la Carrera Administrativa, así como de los sistemas de clasificación y control de puestos

El Sistema de Información es el soporte indispensable de los sistemas técnicos del Servicio Civil .

4.5 CAPACITACION

Las nuevas funciones del sistema institucional de recursos humanos y el contenido de los puestos que lo conforman requieren personal técnico capacitado que asuma las nuevas responsabilidades de la institución.

Corresponde a la Dirección General de Servicio Civil la responsabilidad de organizar e institucionalizar la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos sujetos al régimen de servicio civil, mediante la formación continua.

La institución de servicio civil deberá ser el órgano oficial de enlace con organismos de capacitación o consultoría, para el desarrollo, coordinación y supervisión de los programas de capacitación.

5. ANÁLISIS TENDENCIAL DEL SISTEMA

El Gobierno de la República ha iniciado acciones tendientes a la profesionalización y modernización de la gestión del recurso humano en la administración pública.

Entre dichas acciones ha elaborado y someterá a la aprobación del Congreso Nacional un Proyecto de Ley del Régimen de Servicio civil, con cuyo contenido pretende llenar los vacíos y hacer frente a toda la problemática planteada con el Régimen y particularmente con la Ley de Servicio Civil actualmente en vigencia.

5.1. REFORMAS

Los proyectos de reforma del Servicio Civil tienen que ver con las personas cuyo status se ve afectado por los resultados de los mismos y con la cultura política de la administración pública , la cual, en ocasiones debe ser modificada para hacer posible la incorporación de sistemas basados en el mérito y la idoneidad de los funcionarios.

Cambiar las actitudes que por años han caracterizado el funcionamiento del Servicio Civil no es tarea fácil ni de corta duración, pero no puede pretenderse seriamente una modernización de los servicios públicos si esta tarea no se aborda frontalmente.

..

Los sistemas que debe implantar el Servicio Civil, requieren para su introducción plazos

más largos y decisiones políticas más difíciles de tomar que otros y que, por lo tanto, tienden a quedar postergados. En otras palabras, hay un orden técnico para la implantación de los sistemas pero también hay un orden político o de prioridades del gobierno.

5.2. SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS

El objetivo último del proceso de reforma del Servicio Civil es la modernización de todos los sistemas de gestión de recursos humanos para conformar una administración pública eficiente, compuesta por funcionarios profesionales, capaces, motivados y comprometidos con los valores del servicio público. Esta transformación es condición indispensable para que los esfuerzos de modernizar la administración pública en términos de desburocratizar los procesos, reestructurar las instituciones, hacer más eficientes y mejorar la calidad de los servicios entre otros, puedan consolidarse.

5.3. CAMBIOS

La materialización de los cambios buscados requiere reunir un conjunto de factores entre los cuales el más decisivo es el claro compromiso de los líderes del Gobierno desde el Presidente de la República hasta los Secretarios de Estado y Directores Generales, con los objetivos trazados y con los caminos que se emprendan.

Es una verdad sabida que los procesos de cambio generan incertidumbres y las incertidumbres generan resistencias de parte de aquellos que deberían ser los propios promotores del cambio. En el caso de la administración pública hondureña existe además un sentimiento de escepticismo bastante generalizado sobre la posibilidad de poner en práctica alguno de los sistemas de gestión de recursos humanos que se requieren, porque tienen reservas acerca de la voluntad política real de ponerlos en práctica.

Se considera absolutamente indispensable para la efectiva aplicación en la administración pública hondureña de los sistemas y de los principios que los sustentan, el que haya un compromiso evidente, en las palabras y en los hechos, de parte de la cúpula dirigente del Gobierno, desde el Presidente de la República hasta los Secretarios de Estado y Directores Generales.

5.4. CAPACIDAD INSTITUCIONAL

La implantación de los sistemas de recursos humanos debe correr pareja con la adopción gradual de una nueva estructura para la Dirección General de Servicio Civil y las Subgerencias de recursos humanos ya que la organización actual no está en condiciones de cumplir con las nuevas funciones asignadas, ni de asegurar la administración de los sistemas.

La adopción del nuevo modelo organizativo no puede verse solamente como un cambio en la forma de los organigramas sino como un proceso integral de fortalecimiento institucional de la Dirección General de Servicio Civil.

Este proceso de fortalecimiento debe incluir el mejoramiento de su capacidad operativa, pero sobre todo, la recomposición de su imagen y su prestigio dentro de todo el Servicio Civil para que pueda efectivamente jugar el papel rector que se le ha asignado.

La Dirección General de Servicio Civil debe lograr credibilidad como un órgano técnico de gran capacidad y eficacia en el desempeño de sus responsabilidades, que vela estrictamente por el cumplimiento de las políticas, metodología y procedimientos para los cual necesita contar con un claro respaldo político en sus actuaciones profesionales.

6. EXPECTATIVAS

El Poder Ejecutivo está sometiendo al Congreso Nacional el Ante Proyecto de una nueva Ley de Servicio Civil, con lo que se inicia un proceso de reforma para una gerencia moderna de los recursos humanos, pretendiendo minimizar la injerencia de intereses políticos en los procesos administrativos.

El Proyecto crea una institución autónoma encabezada por un administrador profesional denominado Superintendente, seleccionado en base a mérito por una comisión con representantes de tres Secretarías de Estado relacionados con el área de Recursos Humanos, un representante de los rectores de las universidades públicas y privadas del país y de la carrera de Administración Pública.

Se asignan al Superintendente funciones que lo comprometen con la obligación de asegurar el cumplimiento de la ley.

Esta entidad tendrá funciones normativas y se contempla el fortalecimiento de la Sub Gerencias de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado para administrar la parte operativa y la profesionalización de los mandos directivos.

Un paso importante de la reforma será la promulgación de una política y sistema retributivo general, que abarque a la totalidad de empleados público

6.1. UN NUEVO SERVICIO CIVIL. REESTRUCTURACION

A la vigencia de la nueva ley deberá fortalecerse la capacidad de la Dirección General de Servicio Civil, para convertirla en un órgano rector del sistema de gestión de Recursos Humanos del sector público, bajo el esquema de centralización normativa y descentralización operativa, que funcione como asesor de las Secretarías de Estado.

La Dirección General de Servicio Civil requiere de un fortalecimiento institucional importante, para poder enfrentar y garantizar en forma positiva el reto de la implantación y mantenimiento técnico de los nuevos sistemas de gestión de recursos humanos.

La reestructuración de la Dirección General de Servicio Civil para adaptarla a las exigencias de la nueva legislación deberá constituirse en un centro rector del más alto nivel que tome todas las decisiones estratégicas en materia de empleo y salario en el Gobierno Central y garantice la coordinación y armonía de las políticas que se aplican en los diferentes regímenes.

Resaltar la labor del Servicio Civil como Organo Central de la Administración de los Recursos Humanos, unificando los criterios de la aplicación normativa , y dictando disposiciones

aclaratorias o complementarias e interpretativas de dicha normativa.

6.2. CARACTERISTICAS BASICAS DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Selección y promoción de funcionarios en base a mérito y capacidad;
- Flexibilidad para adecuarse a las transformaciones en el Estado y en el entorno nacional e internacional;
- Claridad , transparencia y consistencia en las reglas del juego;
- Políticas retributivas equitativas y competitivas que garanticen la retención de los mejores servidores públicos y promover el desarrollo de los recursos humanos, en particular de aquellos que hacen la mayor contribución al logro de los fines y objetivos del Estado;
- Recompensar el desempeño excelente de los servidores públicos.

6.3. FORTALECIMIENTO DE LAS SUBGERENCIAS DE RECURSOS HUMANOS DE LAS SECRETARIAS DE ESTADO

Las deficiencias en las Subgerencias de recursos humanos de las Secretarías de Estado tienen que superarse, ya que no ejercen funciones de dirección de personal, sirven simplemente como tramitadores de documentos y administradores de la nómina de sueldos.

El proceso de reforma del Servicio Civil es la modernización de todos los sistemas de gestión de recursos humanos para conformar una administración pública eficiente, compuesta por funcionarios profesionales, capaces, motivados y comprometidos con los valores del servicio público, lo que demandará reformas muy a fondo en las Subgerencias de recursos humanos de las Secretarías, mismas que serán más imperativas si se descentralizan a esas instituciones los procedimientos de reclutamiento y selección.

6.4 SISTEMA DE CONTROL DE PUESTOS

El objetivo es diseñar un Sistema de Control de puestos del Servicio Civil, es para que defina procedimientos para solicitar, tipificar, clasificar y autorizar la creación de un nuevo puesto o modificación de los existentes De la misma forma, garantizar en todo momento la adecuación entre las funciones realizadas y la denominación del puesto y su nivel de clasificación asignada.

Su ámbito de aplicación cubre todas las Secretarías de Estado que se incluyen en el régimen de Servicio Civil .

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ley de Servicio Civil y su reglamento, Decreto No.126 de Noviembre de 1967
- Informe de Consultoría de la Firma Cincorp Hay- Año 2000
- Informes de Auditorias de Puestos.2002-2003

RESEÑA BIOGRAFICA

Cesar Augusto Cáceres Cano, nació en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, república de Honduras el 19 de mayo del año 1971, cursó sus estudios primarios y secundarios en el Liceo Franco Hondureño con sede en Tegucigalpa. En agosto de 1989 ingresó a la carrera de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), obteniendo en noviembre del año 1993 su título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, posteriormente homologado al título de Abogado. Desde diciembre del año 1993 hasta julio del año 2001 se vincula al sector bancario y financiero del país, habiéndose desempeñado como Asesor Legal de Banco Ficensa y posteriormente del Grupo Financiero Ficohsa. En julio del año 2001 se asocia a la prestigiosa firma de Abogados Danzilo y Asociados hasta que en enero del año 2002 es nombrado como Director General de Servicio Civil, en donde ha iniciado un proceso de reforma y modernización de la institución que rectora. Actualmente se encuentra enfrascado en la aprobación por parte del Congreso Nacional de la República de la nueva Ley del Régimen de Servicio Civil. El Abogado César Cáceres, ha tenido participación activa en la formulación y elaboración del proyecto de Ley de Instituciones del Sistema Financiera Nacional, aprobada en el año 1994 y del proyecto de Ley de Seguros, aprobada en el año 2001. Es catedrático de derecho bancario en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Asimismo ha sido un miembro activo de la Federación Interamericana de Abogados, siendo su Secretario Adjunto para Centroamérica y Panamá. Teléfono (504) 231-0554, Fax (504) 235-6674, e-mail Cáceres@presidencia.gob.hn