

Poder Judicial Corte Suprema de Justicia

Junta Nominadora **Matriz de Evaluación Técnica**



JUNTA NOMINADORA

2022 - 2023

Código:		Nombre:			Fecha de aprobación:		
INSTRUMENTO TÉCNICO: JN-2022-IT-01		MATRIZ DE EVALUACIÓN TÉCNICA			12 de octubre de 2022		
Requisitos	Criterio de Selección	Indicadores y sub indicadores	Definición del indicador y sub indicador	Fuente de verificación	Puntajes Asignados	Puntajes obtenidos	Metodología de Evaluación
		1.1.1. Cumplimiento de obligaciones patrimoniales de cualquier tipo					
	1.1. Buena conducta profesional y personal	1.1.1.1. Cumplimiento de obligaciones en el sistema financiero y comercial	Consiste en el cumplimiento o incumplimiento de deudas, récord crediticio en cualquier institución del sistema financiero que pueda comprobarse de manera objetiva por medio de las constancias solicitadas.	Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la CNBS y Centrales de Información Crediticia	1%		Este indicador se evaluará de forma objetiva con la información contenida en los documentos emitidos por las instituciones a quienes corresponde en cada fuente de verificación.
		1.1.1.2. Cumplimiento de obligaciones fiscales.	Se tomará en cuenta la inscripción en el SAR, bajo cualquiera de las tres modalidades de contribución. (Recibos por honorarios, retención en la fuente e ingresos mixtos)	Constancias del Servicio de Administración de Rentas. Proceso de investigación con el SAR, ADUANAS, Alcaldías e Instituto de la Propiedad	2%		
		1.1.1.3. Cumplimiento de obligaciones municipales.	Se evaluará el pago de bienes inmuebles y el impuesto vecinal contenido en la constancia emitida por la municipalidad del domicilio del postulante.	Solvencia Municipal.	1,5%		
		1.1.1.4. Solvencia con el Colegio de Abogados de Honduras.	Se valorará el cumplimiento de obligaciones de pago con el colegio profesional.	Colegio de Abogados de Honduras	0,5%		
		Total Puntaje por criterio de selección (Buena conducta profesional y personal)			5%		
		1.2.1. Reconocimientos públicos vinculados con trayectoria profesional					
		1.2.1.1. Reconocimientos públicos recibidos por organizaciones de la Sociedad Civil, gremios, Poderes del Estado, Academia en diferentes temas vinculados a su ejercicio profesional por méritos profesionales, académicos, destacando la promoción, defensa y respeto de la Constitución, los derechos humanos, Soberanía Nacional.	Se entenderá por "reconocimientos públicos" como el agradecimiento público, notorio y formal de los talentos, esfuerzos o rasgos resaltantes por el desarrollo de su trabajo.	Reconocimientos públicos con evidencia documental por parte de organizaciones de Sociedad Civil y de Derechos Humanos, instituciones académicas, gremios, etc., sobre participación en actividades profesionales, gremiales, académicas. Los reconocimientos son demostrables mediante diplomas, pergaminos, estatuillas, constancias, publicaciones relacionados al reconocimiento en medios de comunicación u otros.	5%		Este indicador se evaluará y ponderará tomando en cuenta la relación de los reconocimientos obtenidos con los méritos para el perfil de quien desempeñe el cargo, destacando, la promoción, defensa y respeto de la Constitución, los derechos humanos y la Soberanía nacional.
		1.2.2. Análisis de las repercusiones de sus actuaciones profesionales.					

1. INTEGRIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

1.2. Estima gremial

<p>1.2.2.1. Actuaciones profesionales que considere destacadas y que han generado valor en las distintas áreas del derecho y además ha procurado la defensa del orden constitucional, los principios republicanos, la soberanía nacional y Derechos Humanos.</p>	<p>Dentro de su campo de actuación profesional, la persona postulante ha desarrollado investigaciones, contribuciones notables a las ciencias jurídicas y su actuación profesional en coherencia con el respeto y defensa del orden constitucional, los principios republicanos, la soberanía nacional y Derechos Humanos.</p>	<p>Constancias de Organizaciones de sociedad civil o de derechos humanos, con evidencia adjunta que constate la participación en actividades en pro de la soberanía nacional, de los principios republicanos, la defensa del territorio y la promoción, protección, defensa y tutela efectiva de los derechos humanos, especialmente de las personas en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Hoja de vida e insumos que puedan adjuntar los postulantes.</p> <p>Ausencia de denuncias y tachas durante el proceso.</p> <p>Entrevista.</p> <p>Sentencias, publicaciones inscritas en revistas científicas, resoluciones o cualquier otra evidencia física.</p>	<p>5%</p>		<p>En este criterio se realizará una evaluación y ponderación con el conjunto de elementos señalados en la fuente de verificación para poder ponderar el total del puntaje asignado.</p>
<p>1.2.3. Análisis objetivo de sus relaciones en el ámbito laboral, contractual de cualquier tipo y las relaciones familiares.</p>					
<p>1.2.3.1. Experiencia en puestos de dirección y gerenciales ocupados.</p>	<p>Se refiere al conocimiento o habilidad acumulada por la persona postulante a lo largo de todo su recorrido profesional.</p> <p>La persona debe demostrar buena gestión y dirección administrativa, habilidades de comunicación, dirección de equipos y liderazgo.</p>	<p>Hoja de Vida.</p> <p>Entrevista</p> <p>Ausencia de denuncias o procedimientos disciplinarios en el ámbito laboral.</p>	<p>2%</p>		<p>Este criterio se evaluará y ponderará tomando en cuenta la hoja de vida presentada por el postulante, verificando los conocimientos académicos adquiridos en esta área o los puestos laborales que ha desempeñado en su trayectoria profesional.</p>
<p>1.2.3.2. Ámbitos del ejercicio de la profesión del derecho en las que se ha desempeñado.</p>	<p>Se valorará la participación en las diversas áreas del desempeño de la profesión como: litigios, análisis jurídico, carrera judicial, materias del derecho en las que se ha desempeñado, asesorías, consultorías, entre otras actividades dentro del ejercicio de la profesión del derecho.</p>	<p>Hoja de Vida.</p> <p>Entrevista</p>	<p>1.5%</p>		<p>Esta información podrá ser valorada junto a las preguntas realizadas en la etapa de entrevistas.</p>
<p>1.2.3.3. Experiencia y participación en foros nacionales o internacionales; docencia universitaria en el área de las ciencias jurídicas.</p>	<p>La persona postulante demuestra interés, comprensión y competencia reflexiva y analítica sobre contexto nacional, regional e internacional o dominio sobre temas relacionadas al cargo.</p>	<p>Hoja de vida.</p> <p>Entrevista</p>	<p>1.5%</p>		
<p>1.2.3.4. Ausencia de denuncias en el Ministerio Público, Juzgados de Familia o Violencia Doméstica y otros relacionadas al ámbito familiar.</p>	<p>La persona postulante demuestra una conducta coherente con el respeto a los valores, a la dignidad e integridad de la familia (entendiendo la familia desde un punto de vista garantista del derecho a la vida privada y a la vida familiar, tomando en cuenta los estándares establecidos por el SIDH en el caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile)</p>	<p>Constancia de no tener denuncias en: Ministerio Público, Juzgados de Violencia Doméstica, Juzgados de Familia y otras instituciones competentes que puedan remitir información sobre este indicador.</p> <p>Etapa de denuncias y tachas.</p>	<p>0 - 5%</p>		<p>En el caso de este indicador se analizarán las denuncias en el contexto que se presentaron y la reincidencia de estas.</p> <p>El análisis, valoración o verificación de los hallazgos en este ítem puede influir en la valoración total del 5% asignado al indicador.</p> <p>Para este subindicador se podrá considerar el examen psicométrico.</p>
<p>1.2.4. No haber sido condenado por violencia doméstica o por incumplimiento alimentaria</p>					

	1.2.4.1. No tener sentencia en los juzgados de Familia Violencia Domestica, Tribunales de Sentencia y juzgados penales.	La persona postulante demuestra una conducta coherente con el respeto a los valores, a la dignidad e integridad de la familia (entendiendo la familia desde un punto de vista garantista del derecho a la vida privada y a la vida familiar, tomando en cuenta los estándares establecidos por el SIDH en el caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile)	Constancia emitidas por: Juzgados de Familia Juzgado de Violencia Domestica. Tribunales de Sentencia. Juzgados de Letras y Paz. Etapa de tachas y denuncias Otra información que la junta nominadora pueda solicitar a instituciones u organizaciones competentes.	5%		El incumplimiento por el o la candidata de este indicador conllevará la no asignación de puntaje total para este requisito.
	Total Puntaje por criterio de selección (Estima Gremial)					
	TOTAL DEL PUNTAJE DEL REQUISITO					
	25%					
	2.1.1. Ausencia de procesos disciplinarios, llevados a cabo por el Colegio de Abogados de Honduras, Contraloría del Notariado o cualquier institución u organización con un vínculo laboral o gremial. Se deberá analizar si los procesos disciplinarios se desarrollaron acordes con las garantías del debido proceso.					
2.1. Desempeño profesional	2.1.1.1. No tener sanciones o procesos disciplinarios en el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados de Honduras. (En los últimos 10 años)	La persona postulante demuestra que ajusta su conducta a las normas de la ética profesional, cumple en el ejercicio de la profesión y en el desempeño de cargos y empleos, las leyes del país y las resoluciones legalmente emanadas del CAH.	Constancia del Tribunal de Honor del Colegio de Abogados de Honduras y cualquier otra información que la junta nominadora pueda solicitar a instituciones u organizaciones competentes.			
	2.1.1.2. No tener sanciones o procesos disciplinarios en la Contraloría del Notariado y Unión de Notarios. (En los últimos 10 años)	La persona postulante demuestra que ajusta su conducta a las normas de la ética profesional, cumple en el ejercicio de la profesión y en el desempeño de cargos y empleos, las leyes del país y las resoluciones legalmente emanadas de la Contraloría del Notariado.	Constancia de la Contraloría del Notariado y la Unión de Notarios y cualquier otra información que la junta nominadora pueda solicitar a instituciones u organizaciones competentes.			
	2.1.1.3. No tener sanciones o procesos disciplinarios en las instituciones u organizaciones, sean estas públicas o privadas, donde se ha desempeñado profesionalmente. (En los últimos 10 años)	La persona postulante demuestra que ajusta su conducta a las normas de la ética profesional, cumple en el ejercicio de la profesión y en el desempeño de cargos y empleos.	Constancia de trabajo que exprese: a) la eficiencia y comportamiento como trabajador; b) La causa o causas de terminación del Contrato de Trabajo. En caso de trabajar en instituciones como el Ministerio Público, Poder Judicial, otros, se tomarán en cuenta los informes emitidos por los órganos disciplinarios de las instituciones.			En este caso se analizarán las constancias emitidas por cada institución u organización competente, identificadas en la columna de Fuentes de Verificación asignada a cada sub- indicador. En el caso de la existencia de denuncias se analizará en el contexto que se realizaron, cantidad y en el conjunto de los otros hallazgos que contiene este indicador.
	2.1.1.4. Acreditar buen desempeño laboral a través de constancias de trabajo sean estas públicas o privadas, donde se ha desempeñado. (En los últimos 10 años)	Los empleadores anteriores de la persona postulante, refiere su buen desempeño laboral	Cualquier otra información que la Junta Nominadora determine solicitar.			
	2.1.1.5. Cumplimiento de obligaciones del código del notariado y su reglamento, en la Contraloría del Notariado y cumplimiento de obligaciones constitucionales o legales inherentes a su cargo.	La persona postulante demuestra que ajusta su conducta a las normas de la ética profesional, cumple en el ejercicio de la profesión y en el desempeño de cargos y empleos, las leyes del país y las resoluciones legalmente emanadas de la Contraloría del Notariado.	Informe de cumplimiento de sus obligaciones notariales, extendida por la Contraloría del Notariado			
	Total Puntaje por criterio de selección (DESEMPEÑO PROFESIONAL)					
	2.2.1. Análisis de que sus relaciones profesionales con clientes, usuarios, instituciones o empresas no presenten objeciones éticas.					

2. ÉTICA PROFESIONAL	2.2. Relaciones profesionales y personales incompatibles con el ejercicio de la judicatura y con la confianza que este cargo debe inspirar en la ciudadanía	2.2.1.1. Ausencia de denuncias de vinculaciones con redes de corrupción, crimen organizado, violaciones a Derechos Humanos y delitos contra el Medio Ambiente.	La persona postulante está libre de vínculos, negocios o asociaciones ilícitas o incompatibles con la ética, con grupos o personas que están asociados a la delincuencia organizada, delitos contra la administración pública, el medio ambiente y violaciones a derechos humanos. Se entiende como vínculos, negocios o asociaciones ilícitas o incompatibles con la ética como aquellas que se fundan en infracciones a la normativa nacional e internacional, incluyendo las normas de la ética correspondientes.	Constancia emitidas por: Ministerio Público / UFERCO. Corte Suprema de Justicia, Tribunales y Juzgados de Letras de no haber sido suspendidos en el ejercicio de su profesión.			Para valorar las violaciones a DDHH, la JN analizará en su conjunto las sentencias, resoluciones y denuncias razonables sobre estas infracciones, incluyendo la omisión de la consulta previa, libre e informada y la vinculación que tuvo la persona postulante.	
		2.2.1.2. No haber estado vinculado con proyectos autorizados que violentan derechos humanos.	La persona postulante está libre de vínculos, incluso la constitución indebida o inadecuada de proyectos que violentan derechos humanos. Se entenderá como proyecto, aquellas inversiones privadas o públicas, nacionales o internacionales con ánimo de extracción, explotación y desarrollo de los recursos naturales.	Ausencia de denuncias documentadas ante las organizaciones de la sociedad civil acompañadas de indicios razonables de culpabilidad durante la fase de tachas y denuncias.				
		2.2.1.3. Ejercicio profesional responsable y ético	La persona postulante procura el enaltecimiento de la profesión del Derecho.					
		Total Puntaje por criterio de selección (Relaciones Profesionales y personales incompatibles con el ejercicio de la magistratura y con la confianza que este cargo debe inspirar en la ciudadanía)						
2.3. Objeciones éticas graves	2.3.1. Ausencia de comportamientos o discursos discriminatorios que desconozcan los derechos humanos en general.	2.3.1.1. Ausencia de denuncias sobre comportamientos, omisiones, o discursos que evidencien su irrespeto a los Derechos Humanos	Ausencia de conductas o discursos arbitrarios e ilegales que obstruya, restrinja, disminuya, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos o deniegue la prestación de un servicio profesional por motivo de sexo, género, edad, orientación sexual, identidad de género, militancia partidista u opinión política, estado civil, pertenencia a pueblos indígenas y afrodescendientes, idioma, lengua, nacionalidad, religión, filiación familiar condición económica o social, capacidades diferentes o discapacidad, condiciones de salud, apariencia física o cualquier otra que atente contra la dignidad humana	Ausencia de denuncias o señalamientos sobre su comportamiento en la fase de Denuncias y Tachas Evidencia documental, audios, videos o cualquier otro medio que acredite sus comportamientos o discursos discriminatorios e irrespeto de los derechos humanos. Etapa de entrevistas.			Para la evaluación de este indicador se tomarán en cuenta la existencia de denuncias, pronunciamientos públicos, evidencia documental, opiniones o razonamientos vertidos en resoluciones, sentencias o medios de comunicación.	
			Total Puntaje por criterio de selección (Objeciones éticas graves)					
			TOTAL DEL PUNTAJE DEL REQUISITO					
				20%			Los criterios de selección e indicadores establecidos para este requisito en la matriz de evaluación, son de carácter cancelatorio. El incumplimiento por el candidato o candidata de alguno de ellos, conllevará la no asignación de un puntaje para este requisito. Este componente aportará el veinte por ciento (20%) de la calificación final.	
		3.1.1. Méritos Académicos y profesionales						

3.1. Conocimientos técnicos en la rama del derecho y las especializaciones vinculadas al cargo	3.1.1.1 Contribuciones a la academia jurídica.	La persona postulante debe de acreditar su aporte a la academia por medio de publicaciones o investigaciones jurídicas y científicas	Publicaciones en revistas académicas, investigaciones jurídicas, sociales, publicación de libros	2%		En este indicador se tomarán en cuenta las publicaciones vinculadas al área de desempeño de la magistratura.
	3.1.1.2. Estudios Académicos relacionados al área jurídica y otros que contribuyan en el cargo que desempeñará.	La persona postulante evidencia la capacidad y habilidad adquirida mediante conocimientos científicos formales para realizar y desenvolverse adecuadamente en la magistratura.	Acreditar títulos académicos obtenidos. Si acredita al menos un doctorado en derecho serán 6 puntos. Si acredita una especialización en el área jurídica los puntos serán 2.5%. Si acredita una maestría en el área jurídica los puntos serán 3.5% Si acredita más de una maestría o especialización los puntos serán 5%.	6%		Se tendrá por acreditada la aptitud para fines de este indicador, los medios de verificación otorgados a la persona postulante por institución académica autorizada..
	3.1.1.3. Certificaciones o estudios complementarios en el área jurídica	La persona postulante acredita diplomados, certificaciones u otros estudios complementarios.	Acreditar los certificados de participación en diplomados u otros cursos complementarios al ejercicio de la profesión.	2%		En este indicador se tomarán en cuenta la acreditación de otros estudios complementarios vinculadas al área de desempeño de la magistratura
	3.1.1.4. Conocimientos técnicos en las áreas del Derecho Penal, Civil, Constitucional, Laboral, Niñez, perspectiva de género, Contencioso Administrativo, Comercial, Familia y otras.	La persona postulante demuestra conocimientos técnicos en las áreas de Derechos penal, Civil, Constitucional, Laboral, Niñez, perspectiva de género, Contencioso Administrativo, Comercial, Familia y otras.	Prueba de conocimiento escrito.	10%		Para la evaluación de este indicador se tomarán en cuenta los conocimientos teóricos evaluados en el examen de conocimientos
	Total Puntaje por Criterio de Selección (Conocimientos Técnicos en la rama del derecho y las especialidades vinculadas al cargo)			20%		
3.2.1. Trayectoria profesional representativa de la experiencia profesional que el cargo amerita						
3.2.1.1. Experiencia en el Sistema Universal o el Sistema Interamericano de Derechos Humanos/ Aplicación práctica en el sistema de justicia nacional de la jurisprudencia internacional.	La persona postulante demuestra ser usuario de los Sistemas Interamericano o Universal de Derechos Humanos, haberse desempeñado profesionalmente en cargos relacionados o invoca, motiva, argumenta y/o resuelve con base a los instrumentos del SIDH o del Sistema Universal de Derechos Humanos.	Hoja de Vida. Constancias. Escritos presentados o publicados, sentencias, resoluciones. Entrevista Nota: Estas fuentes de verificación se valorarán y ponderarán en su conjunto.	5%			En el ámbito interno, el control de convencionalidad es el realizado por los agentes del Estado y principalmente por los operadores de justicia (jueces, fiscales y defensores) al analizar la compatibilidad de las normas internas con la CADH [...] o en su defecto invoca adecuadamente el deber de ejercer un control de convencionalidad ilustrando a la autoridad judicial mediante sus escritos pretensivos.
3.2.1.2. Conocimiento sobre estándares internacionales y sobre independencia de magistrados y jueces.	La persona postulante resuelve dilemas éticos sobre independencia de la judicatura, con fluidez, capacidad argumentativa basada en los estándares internacionales en la materia y sin temores.	Examen de conocimientos (3%) Fase de entrevista (2%)	5%			Véase: Claudio Nash Rojas. Control de convencionalidad. Precisiones conceptuales y desafíos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Para efectos del presente criterio, se

3. IDONEIDAD Y CAPACIDAD TÉCNICA	3.2. Conocimiento relativo a estándares internacionales de derechos humanos relacionados con el acceso y la administración de la justicia.	3.2.1.3. Conocimiento sobre control de convencionalidad y constitucionalidad, enfoque basado en derechos humanos y perspectiva de género.	La persona postulante somete sus actuaciones o diligencias profesionales a un estricto control de convencionalidad y constitucionalidad e incorporan un enfoque basado en derechos humanos y perspectiva de género.	Escritos presentados, publicaciones, resoluciones, sentencias, etc. 1% Fase de entrevistas 2%	3%	entenderá por Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) como aquel "[...] marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos". Cfr.: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2006). Preguntas frecuentes sobre el Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo, p. 15. Recuperado de www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf . "[l]a incorporación de la perspectiva de género es una estrategia o un proceso mediante el cual se logra la igualdad en ese aspecto. Por un lado, significa que existen políticas, programas y estructuras institucionales para remediar las desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos. Por el otro, supone que se están adoptando medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de los hombres y las mujeres, ya sea por separado o en conjunto. Los enfoques participativos, [...] exigen no solo una representación equilibrada de los hombres y las mujeres que participan en el
		3.2.1.4. Conocimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.	La persona postulante relaciona adecuadamente el desempeño de la judicatura con los ODS.	Examen de conocimientos	2%	
		Total Puntaje por criterio de selección (Conocimiento relativo a estándares internacionales de derechos humanos relacionados con el acceso y la administración de la justicia)		15%		
	3.3. Conocimiento sobre políticas públicas judiciales con enfoque basado en derechos humanos	3.3.1. Conocimientos jurídicos, incluidos en especializaciones vinculadas al cargo, en estándares de derechos humanos y en políticas públicas para acceso a la justicia y capacidad de análisis.				
	3.3.1.1. Conocimiento sobre el contexto de acceso a justicia en Honduras según recomendaciones o informes oficiales emitidos por organizaciones internacionales.	La persona postulante demuestra estar informada sobre la realidad nacional en las materias que incumben a la judicatura, particularmente sobre el acceso a la justicia.	Entrevista	5%		
	3.3.1.2. Conocimiento sobre el funcionamiento, estructura y el plan estratégico del poder Judicial.	La persona postulante demuestra conocimientos sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Poder Judicial y su planificación estratégica.	Examen de conocimientos (3%) Fase de entrevista (2%)	5%		
	3.3.1.3. Conocimiento sobre estándares de protección de los derechos de las víctimas. (Cumplimiento de las 100 reglas de Brasilia, código iberoamericano de ética judicial, estatuto del juez iberoamericano, prevención y atención del acoso sexual en los poderes judiciales de iberoamericana).	La persona postulante conoce los estándares de protección de los derechos de las víctimas y los aplica y/o exige judicialmente de forma adecuadamente.	Examen de conocimientos (3%) Fase de entrevista (2%)	5%		

Este criterio se evaluará su ponderación de

		3.3.1.4. Capacidad de proponer soluciones de forma analítica e innovadora para el funcionamiento o mejora del Poder Judicial.	La persona postulante muestra desarrolladas las competencias siguientes: 1) Análisis de problemas: Eficacia para identificar un problema jurídico y los datos pertinentes al caso de mérito, reconocer la información relevante y las posibles causas del mismo; 2) Creatividad: Se entenderá como la capacidad para proponer soluciones judiciales imaginativas y originales. Innovación e identificación de alternativas contrapuestas a los métodos y paradigmas jurídicos tradicionales; 3) Automotivación: Se traduce en la importancia de trabajar por satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.	Fase de entrevista	5%	este criterio se evaluará y pondrá a consideración en cuenta el desenvolvimiento del postulante en la entrevista y los conocimientos evaluados en el examen de conocimientos.
		Total Puntaje por criterio de selección (Conocimientos sobre políticas públicas judiciales con enfoque basado en derechos humanos)			20	
		TOTAL DEL PUNTAJE DEL REQUISITO			55%	
		TOTAL DE PUNTOS OBTENIDOS			100%	

Abg. MARIO URQUIA
Presidente

ABG. MARIA ELENA SABILLÓN
Secretaria