



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

ACUERDO No. DIECP-DN-01-2015

**EL DIRECTOR NACIONAL DE INVESTIGACION Y EVALUACION DE LA CARRERA
POLICIAL**

CONSIDERANDO: Que mediante los Decretos Legislativos número: 198-2011, 5-2012 y 202-2012 publicados en el Diario Oficial La Gaceta en fechas once de noviembre del año dos mil once, veintiuno de febrero y veintidós de diciembre del año dos mil doce, respectivamente, se efectuaron reformas al Decreto No. 67-2008 que contiene la Ley Orgánica de la Policía Nacional, reformas mediante las cuales se creó la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial, como un ente desconcentrado de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, con independencia técnica, funcional, administrativa y presupuestaria, rectorado por un Director Nacional y por un Director Nacional Adjunto.

CONSIDERANDO: Que a la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial se le ha investido de las atribuciones de investigar los delitos y las faltas establecidas en la Ley Orgánica de la Policía Nacional que pudiera resultar constitutivas de responsabilidad penal, en que incurran los miembros de la carrera policial; asimismo, practicar en forma general o selectiva y cuando lo estime conveniente a todos los miembros de la Carrera Policial, mecanismos de evaluación de confianza, así como vigilar en forma permanente la conducta de estos, con la finalidad de implementar y ejecutar procesos constantes de depuración policial.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial

DIECP

CONSIDERANDO: Que al Director Nacional le corresponde dirigir y administrar la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial, en tal sentido, determinar, aprobar y poner en vigencia los mecanismos e instrumentos legales que permitan desarrollar las funciones de la misma, bajo un marco adecuado de legalidad y transparencia, para cuyo propósito es preciso dotarla de los procedimientos, manuales o reglamentos que apoyen la ejecución de dichas funciones enmarcadas dentro de las facultades que le fueron conferidas, así como proporcionar al recurso humano las condiciones jurídicas necesarias y adecuadas, suministrando esas herramientas legales para la ejecución y desempeño de sus cargos, cuando así proceda.

CONSIDERANDO: Que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional establece: “Las relaciones laborales entre los funcionarios y empleados de la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial, se regirá por un Reglamento Especial que el Poder Ejecutivo debe emitir en un plazo no mayor de noventa (90) días”.

POR TANTO: En uso de las facultades legales de que está investido y en aplicación de los artículos: 41, 42, 43, 116, 118, 122 de la Ley General de la Administración Pública; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo; 13, 18-A de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, reformados mediante Decretos 5-2012 y 202-2012; 31 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo.

ACUERDA:

UNICO: Aprobar el siguiente **REGLAMENTO DEL REGIMEN ESPECIAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA**



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP
DIRECCION DE INVESTIGACION Y EVALUACION DE LA CARRERA POLICIAL
(DIECP).

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I
DE LOS FINES Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

Artículo 1.- La Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP) es una institución profesional y técnica, creada por el Poder Ejecutivo mediante Decreto 198-2011 de fecha 4 de noviembre de 2011 publicado en el Diario Oficial LA GACETA en fecha 11 de noviembre del mismo año, como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, que en el desempeño de sus funciones goza de independencia técnica, funcional, administrativa y presupuestaria.

El presente Reglamento del Régimen Especial de la Carrera Administrativa de los Funcionarios y empleados de la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP), en cumplimiento de lo que establece el artículo 13 párrafo tercero del Decreto Número 5-2012 de fecha 31 de enero de 2012 publicado en el Diario Oficial La Gaceta número 32753, de fecha 21 de febrero del 2012, constituye el conjunto de normas y procedimientos obligatorios que regulan las relaciones laborales de los



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Funcionarios y empleados de la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial DIECP en el cumplimiento de las competencias legales que le corresponden.

Artículo 2.- El presente reglamento establece las condiciones adecuadas para el desarrollo de la carrera administrativa, que asegure la estabilidad laboral, derechos, deberes y otros beneficios, sustentados en el respeto de sus capacidades, buen desempeño, armonía en el trato y antigüedad laboral.

Artículo 3.- Para efectos del presente Reglamento, a la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial se le denomina DIECP y al Reglamento del Régimen Especial de la Carrera Administrativa de los Funcionarios y empleados de esta Dirección, se le llamará EL REGLAMENTO.

TÍTULO II
AMBITO DE APLICACIÓN

CAPITULO I
DE DIECP Y DEL PERSONAL.

Artículo 4.- DIECP tiene jurisdicción en todo el territorio nacional. Para los efectos legales correspondientes se señala como su domicilio la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Los funcionarios y empleados prestarán sus servicios en la ciudad de Tegucigalpa, departamento de Francisco Morazán o en cualquiera de sus sedes a nivel nacional y podrán ser trasladados previo consentimiento a cualquier lugar donde DIECP requiera la prestación de sus servicios, en forma temporal o permanente.

Artículo 5.- Quedan comprendidos dentro del presente Reglamento, todos los funcionarios y empleados que laboren con carácter permanente en DIECP, asimismo todos aquellos que desempeñan servicios de carácter temporal en lo que fuera aplicable.

CAPÍTULO II
ORDEN JERÁRQUICO Y PERSONAL DE CONFIANZA

Artículo 6.- DIECP, está estructurada jerárquicamente de la siguiente forma:

- 1.- Dirección Nacional;
- 2.- Dirección Nacional Adjunta;
- 3.- Secretaría General;
- 4.- Gerencias administrativas, operativas y técnicas;
- 5.- Demás órganos administrativos, técnicos, de control, asesoría y apoyo.

Artículo 7.- Para efectos del presente Reglamento, se consideran como empleados de confianza de DIECP, los siguientes:



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

- 1.- Director Nacional
- 2.- Director Nacional Adjunto.
- 3.- Secretario General.
- 4.- Gerente administrativo.
- 5.- Coordinadores Regionales, Departamentales y Locales
- 6.- Los titulares de las oficinas de Planificación Institucional, de Asesoría Legal, de Comunicación, Imagen y Transparencia, de Cooperación Externa.
- 7.- Además de los anteriores, se considerarán empleados de confianza aquellos que la Ley de Servicio Civil y su Reglamento determinan como tales, que en ningún caso podrán exceder de diez (10), comprendidos entre estos los siguientes:
 - a) Aquellos que desempeñen funciones secretariales y de asistencia
 - b) Conductores de automóviles asignados
 - c) Conserjes asignados
 - d) Guardaespaldas y personal de seguridad
 - e) Asesores especiales

Artículo 8.- Los cargos que ocupen los empleados de confianza, deben estar contemplados en el respectivo Manual de Puestos y Salarios, incluyendo su calidad en el acuerdo de nombramiento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial

DIECP

Artículo 9.- Los deberes y responsabilidades de los empleados de confianza, están contemplados en el Manual de Puestos y Salarios y podrán ser revisados periódicamente por la Dirección Nacional.

Artículo 10.- Los empleados de confianza son de libre remoción del Director Nacional de DIECP.

Artículo 11.- Los funcionarios y empleados regulares de DIECP, pueden ser cancelados por despido, por renuncia o por cesantía. Las causales de despido, renuncia o cesantía, así como su procedimiento, se regirán por lo dispuesto en el presente Reglamento.

**TÍTULO III
DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCION**

**CAPITULO I
CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Artículo 12.- En el correspondiente Manual de Clasificación de Puestos y Salarios se tomará en cuenta la disposición constitucional de que a trabajo igual corresponde igual salario, sin discriminación alguna, siempre que el puesto y el tiempo de servicio sean también iguales, el cual podrá ser reformado de conformidad a sus necesidades operativas.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 13.- En lo referente al Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, en que se indicará el nombre del puesto y la remuneración correspondiente, se estará a lo dispuesto por la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 14.- La escala salarial podrá ser revisada en relación con la política general del Estado y lo que dispone el artículo 13 de este Reglamento, de conformidad a la disponibilidad financiera y presupuestaria de DIECP.

CAPITULO II
DE LOS REQUISITOS DE INGRESO

Artículo 15.- Cualquier persona que aspire a un cargo dentro de DIECP, debe someterse a los procesos establecidos de Reclutamiento y Selección de personal y reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Ser hondureño por nacimiento o naturalizado.
- 2.- Ser mayor de 18 años y poseer tarjeta de identidad.
- 3.- Acreditar buena salud en relación con las funciones propias del cargo.
- 4.- Constancia de no poseer antecedentes penales ni policiales, ni estar restringida su contratación por otras normas jurídicas.
- 5.- Carta de referencia de buen desempeño del último lugar donde laboró.
- 6.- Poseer los requisitos académicos y la experiencia técnica o profesional requeridos para el desempeño del cargo, de acuerdo a lo



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

establecido en el manual de organización y funciones, debiendo acreditarlo con la documentación correspondiente.

- 7.- Aprobar los mecanismos de evaluación de confianza que DIECP estime pertinentes.
- 8.- Otros inherentes a la naturaleza del cargo o aptitud que se estime oportuna.

Artículo 16.- No podrán aspirar a los cargos en DIECP, las personas que se encontraren en las siguientes circunstancias.

- 1.- Quien mediante sentencia firme, fuere sancionado con inhabilitación para ejercer un cargo público.
2. Quien haya cumplido pena por un delito, que por la naturaleza de las funciones de DIECP, haga incompatible e inadecuada su contratación.
3. Quien habiendo pertenecido a la Policía Nacional o Cuerpo Militar, haya observado durante su permanencia mala conducta o participado en actos ilícitos o cometido faltas graves.
4. Haber cesado en un cargo público o privado por delitos, despido justificado o faltas disciplinarias.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

5. Quien se encontrare legalmente suspendido en el ejercicio de su profesión.
6. Los que doce (12) meses previos al nombramiento hayan, percibido ingresos por concepto de Prestaciones e indemnizaciones laborales del Poder Ejecutivo.
7. Quienes tengan familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que estén siendo investigados o hayan sido condenados por delitos de crimen organizado.
8. Los que hayan sido despedidos de DIECP, por alguna de las causales que se establecen en el presente Reglamento;
9. Los que desempeñen otros empleos remunerados, en el Gobierno Central o en Órganos Desconcentrados y Descentralizados del Estado, con excepción de la docencia y la salud siempre y cuando no interfiera con el horario laboral establecido.
- 10.- Cualquier otra condición que a criterio de las Autoridades Superiores de DIECP, considere que por la naturaleza de sus funciones pueda ser inadecuado o incompatible su contratación.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 17.- Los aspirantes para ocupar un cargo vacante en DIECP, en el orden preferencial, serán los siguientes:

1. Los que presten sus servicios en la misma área de trabajo y cumplieran con los requisitos del cargo, además que hayan observado buena conducta y buen desempeño en el cargo que actualmente ostentan.
2. Los que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias pertenecientes a DIECP y cumplieran con los requisitos del puesto, además que hayan observado buena conducta y buen desempeño en el cargo que actualmente ostentan.
3. Los inscritos en el registro de ingreso que hayan aprobado los procesos de selección respectivos y sean considerados como elegibles.

En todo caso el funcionario o empleado a ser promovido deberá ser sometido a la aplicación de los mecanismos de evaluación de confianza que DIECP considere pertinentes.

La reprobación de cualquier mecanismo de evaluación de confianza dará lugar a la aplicación temporal de medidas administrativas, dentro de las cuales podrían resultar: La suspensión temporal de sus funciones, el traslado o asignación a otro puesto, la practica nuevamente de pruebas de confianza dentro de un tiempo determinado entre otras; sin perjuicio que la valoración de los resultados de las



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

pruebas de confianza aplicadas, determine la cancelación del acuerdo de nombramiento o la modalidad de contratación del evaluado en consonancia con lo establecido en el artículo 92 numeral 10 del régimen de despido del presente Reglamento.

Artículo 18.- El Reclutamiento y Selección de personal lo realizará el Departamento de Recursos Humanos con apoyo de la Gerencia de Evaluación de la Confiabilidad y el Desempeño en lo concerniente a sus funciones. La Dirección podrá requerir el apoyo para este propósito de otra entidad técnica especializada cuando lo estime pertinente.

Artículo 19.- Los cargos comprendidos en el Manual de Puestos y Salarios deberán adjudicarse mediante proceso de selección por méritos.

Artículo 20.- El reclutamiento de personal, podrá realizarse mediante convocatorias abiertas, por medio de la divulgación de las vacantes en los medios de comunicación escritos y publicaciones en la página web de DIECP, sin perjuicio de lo que establece el artículo 17 del presente Reglamento.

Artículo 21.- En los casos que se requiera la contratación para puestos con conocimientos especializados, al aspirante se le practicará pruebas de conocimiento de acuerdo a la naturaleza del cargo, según lo estipulado en el manual de puestos y salarios.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 22.- Los candidatos que hubieren aprobado el proceso de selección, adquirirán la condición de aptos y elegibles para desempeñar el puesto al que aspiran. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un registro actualizado de candidatos en esta situación.

Artículo 23.- En la elaboración del registro indicado en el Artículo anterior, se seguirá el siguiente orden de prioridad:

1. Candidatos en el orden preferencial a ascenso que cumplan con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y en el Manual de Puestos y Salarios
- 2.- Candidatos para ingresar a DIECP que hubieren realizados los concursos respectivos.

CAPITULO III
DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 24.- De conformidad al presente Reglamento el Acuerdo de nombramiento lo emitirá el Director Nacional y en el mismo se indicarán: nombres y apellidos, profesión, cargo, salario, horario de trabajo, lugar donde prestará sus servicios, período de prueba y demás condiciones de conformidad al cargo a desempeñar.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Los funcionarios y empleados nombrados, deberán presentar ante el Tribunal Superior de Cuentas dentro del término de ley, la Declaración Jurada de Bienes o sus respectivas actualizaciones, con copia al Departamento de Recursos Humanos de DIECP, en los casos que proceda.

Artículo 25.- La Dirección Nacional podrá realizar nombramientos de personal, en forma interina, libremente y en cualquier tiempo. Se consideran en situación de interinato, los funcionarios o empleados nombrados para sustituir temporalmente a un funcionario o empleado permanente, en los siguientes casos: enfermedad, riesgo profesional, licencia o cualquier otra causa de suspensión temporal de la relación laboral; debiendo en todo caso acreditarse la idoneidad para el cargo. Los sustitutos no adquieren los derechos que otorga el presente Reglamento, salvo que dicho interinato sea cubierto por otro funcionario o empleado de DIECP quien a la conclusión del interinato volverá a su posición anterior.

Artículo 26.- El plazo del interinato, en los casos que se refiere el artículo anterior, no podrá ser superior a la duración del evento que motivó el nombramiento interino.

Artículo 27.- La Dirección Nacional podrá hacer nombramientos con la debida justificación y con carácter de interino cuando convenga al interés institucional.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 28.- Si un funcionario o empleado permanente, ocupa por ascenso en forma interina un puesto distinto al que desempeña y este quedare vacante por renuncia del titular o por cualquier otra causa, el interino podrá optar al mismo, si el Departamento de Recursos Humanos acredita su eficiencia, eficacia, méritos en el cargo anterior e idoneidad para el nuevo cargo.

Cuando el interinato es cubierto por personal que no labora en DIECP y este sea nombrado con carácter permanente en ese cargo, su interinato se tomará en cuenta para efectos de antigüedad. La remuneración será la que corresponda al cargo ocupado interinamente.

Artículo 29.- No obstante lo previsto en los Artículos precedentes, DIECP por razones de fuerza mayor, podrá emitir nombramientos provisionales considerando como fuerza mayor, aquellos casos en que la Dirección Nacional crea necesaria la contratación de dicho personal.

En todo caso, los nombramientos provisionales no podrán exceder de tres (3) meses y ninguna persona podrá recibir más de un nombramiento de emergencia en cada período de doce (12) meses.

Artículo 30.- Los nombramientos interinos y provisionales estarán sujetos a los procesos de reclutamiento y selección de personal que establece el respectivo Manual, no obstante, los candidatos seleccionados conservarán su anotación en el registro de elegibles, para optar a cargos de carácter permanente.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial

DIECP

Artículo 31.- La Dirección Nacional no podrá cancelar del cargo antes del vencimiento del plazo para el que fue nombrado el funcionario o empleado interino o provisional, salvo cuando incurriera en cualquiera de las causales de despido indicadas en el régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil, previo cumplimiento del derecho de defensa y debido proceso.

**CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 32.- Todo funcionario o empleado nombrado por acuerdo en DIECP, deberá someterse a un periodo de prueba cuya duración será de noventa (90) días. Durante este periodo se evaluará la aptitud del servidor a prueba, su conducta, el cumplimiento de sus deberes y sus resultados en relación con los que corresponden al cargo.

El responsable de evaluarlo será el jefe inmediato, quien deberá entregar un informe trimestral de evaluación del servidor.

Artículo 33.- Si el resultado de la evaluación de dos periodos trimestrales fuere negativo o incurriere en una falta grave que motive su despido, la Dirección Nacional cancelará el nombramiento, sin más responsabilidad que el pago de los derechos adquiridos durante dicho periodo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 34.- El funcionario o empleado en periodo de prueba podrá renunciar a su cargo en cualquier momento con al menos diez (10) días hábiles de anticipación, sin responsabilidad alguna para ambas partes. Durante este periodo deberá realizar los trámites administrativos correspondientes necesarios, lo que se acreditará con el respectivo finiquito de solvencia, para dar por finalizada la relación laboral.

Artículo 35.- De comprobarse mala conducta, incompetencia, negligencia, indicios racionales de la comisión de delitos y faltas graves atribuibles al funcionario o empleado que se encontrare en periodo de prueba, podrá ser cancelado en cualquier tiempo, sin más trámite y sin responsabilidad para DIECP y se estará a lo dispuesto en el artículo 33 de este Reglamento.

Artículo 36.- Concluido el periodo de prueba, el funcionario o empleado adquirirá la condición de permanente, sin necesidad de la emisión de un nuevo acuerdo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

TITULO IV
DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y CAPACITACION
CAPITULO I
EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Artículo 37.- El Departamento de Recursos Humanos es la dependencia responsable de aplicar el Manual de Evaluación del Desempeño. Este Manual tendrá por objeto determinar la eficiencia y eficacia de los funcionarios y empleados de DIECP, en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 38.- La evaluación del desempeño se practicará a los funcionarios y empleados en periodo de prueba y permanentes, de acuerdo a lo establecido en los manuales de evaluación y los instructivos especiales, en los que se indicarán los lineamientos y objetivos de la misma, la metodología y criterios a utilizarse y los factores que se deben considerar.

Artículo 39.- Para la aplicación del proceso de evaluación se remitirá a los jefes correspondientes los respectivos instructivos y formatos aplicables.

Artículo 40.- Corresponderá a cada superior inmediato, realizar las evaluaciones del desempeño a los funcionarios y empleados asignados a su respectiva área, para lo cual se requiere la participación del evaluado, según lo establecido en el manual de evaluación correspondiente. Se adjuntará el resultado de



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

evaluación del desempeño en el expediente de personal de cada funcionario o empleado.

Artículo 41.- Las evaluaciones se realizarán trimestralmente por los jefes correspondientes, los resultados serán analizados por el Departamento de Recursos Humanos. En el caso que un funcionario o empleado resultare con una calificación menor a setenta por ciento (70%), se estudiará las razones de tal comportamiento y se reforzarán las deficiencias encontradas. Si en la siguiente evaluación se mantuviera esta situación, el Departamento de Recursos Humanos en consulta con el jefe inmediato resolverán e indicarán lo procedente para mejorar el resultado en la evaluación posterior, previo a imponer la sanción que sea procedente.

**CAPITULO II
DE LA CAPACITACION**

Artículo 42.- La capacitación permanente del talento humano que integra **DIECP** es fundamental para el resultado de sus competencias legales por lo que deberá diseñar un plan de capacitación que incluya todos los niveles de funcionarios y empleados de las áreas especializadas en que se desempeñan.

La capacitación podrá ser nacional o en el exterior, en el primer caso cuando es facilitada por una entidad que asume los costos no se reconocerán viático; cuando es parcial la cobertura de gastos podrá



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

complementarse de acuerdo al Reglamento General de Viáticos del Gobierno de Honduras. En caso de ser patrocinada por otro país, organismo de cooperación nacional o internacional, fundaciones o entidades especializadas y estas cubran la totalidad de los gastos, no se reconocerá viáticos ni complementos.

Artículo 43.- Cuando los eventos de capacitación sean programados fuera de la sede de DIECP los funcionarios y empleados están obligados a participar activamente y se les reconocerá el pago de viáticos de conformidad al Reglamento de Viáticos, a excepción de lo señalado en el artículo precedente.

Es obligación de todo el personal de DIECP asistir a los cursos, conferencias, charlas, seminarios, talleres a los que fueron convocados por el Departamento de Recursos Humanos, salvo razones excepcionalmente justificadas.

Artículo 44.- El Departamento de Recursos Humanos elaborará y coordinará con apoyo de la Unidad de Cooperación Externa el plan de capacitación anual. Igualmente podrá planificar actividades de capacitación temporal e inmediata atendiendo las necesidades surgidas de las evaluaciones y requerimientos de otras dependencias, tomando en consideración los objetivos estratégicos institucionales, metas, acciones e indicadores de cumplimiento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial

DIECP

Artículo 45.- El funcionario o empleado de DIECP que fuese capacitado mediante programas especiales deberá permanecer al servicio de la institución por lo menos dos años posteriores a la capacitación recibida, tiempo durante el cual deberá transmitir los conocimientos adquiridos al personal designado por DIECP, para lo cual se firmará un documento de compromiso. En caso de renuncia o retiro voluntario antes del tiempo previsto en el párrafo anterior, el funcionario o empleado deberá reembolsar los valores invertidos en su capacitación.

TITULO V

DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS.

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES DE DIECP

Artículo 46.- Además de las contenidas en las Leyes y en este Reglamento, **DIECP** tendrá las siguientes obligaciones:

1. Pagar las remuneraciones pactadas en las condiciones, periodos y lugares de acuerdo a las previsiones que el Estado realiza a través de la Secretaria de Estado en el Despacho de Finanzas.
2. Proporcionar oportunamente al funcionario o empleado los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo, los cuales serán de buena calidad y reparará en su caso los que se deterioren cuando no sea por impericia o negligencia del funcionario o empleado.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

3. Conceder licencias y permisos al funcionario o empleado conforme a las leyes o al presente Reglamento.
4. Establecer las medidas adecuadas para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
5. En los ascensos y promociones del personal DIECP tomará en cuenta la capacidad, eficiencia, eficacia y antigüedad del funcionario o empleado, sin discriminación de ninguna naturaleza, basándose para ello en las evaluaciones del desempeño y el resultado de los mecanismos de evaluación de confianza que hubieren sido aplicados.
6. DIECP brindará apoyo legal a su personal cuando por razón del correcto desempeño profesional de su cargo se vea implicado en asuntos de naturaleza jurisdiccional, policial o administrativa.
7. Entregar al funcionario o empleado por medio de la Gerencia Administrativa, una constancia en la cual acredite solvencia en relación con los bienes que ha recibido para su trabajo, en caso de terminación de la relación laboral.
8. Proporcionar los instrumentos y medios técnicos para el desarrollo de su trabajo, vehículos, armas, equipo para protección individual y otros que sean necesarios para cumplir sus funciones con efectividad.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

CAPITULO II
PROHIBICIONES DE DIECP

Artículo 47.- Además de las contenidas en la Constitución de la República y demás leyes, **DIECP** tendrá las siguientes prohibiciones:

1. Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas del funcionario o empleado.
2. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de su salario y prestaciones en dinero sin previa autorización escrita para cada caso, sin mandamiento judicial o sin que la ley o el presente Reglamento lo autoricen.
3. Hacer o autorizar colectas por suscripciones obligatorias entre los funcionarios y empleados.
4. Ejecutar y autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes al funcionario o empleado.
5. Imponer al funcionario o empleado sanciones que no estén autorizados por la ley o en el presente Reglamento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

CAPITULO III.
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.

Artículo 48. Los funcionarios y empleados de **DIECP**, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cumplir las leyes vigentes y el presente Reglamento.
2. Desempeñar personalmente el cargo para el cual ha sido nombrado, de manera eficiente, con la debida diligencia y esmero de conformidad a las especificidades del cargo y la operatividad que requiere la función que desempeña.
3. Entrar y salir conforme al horario establecido, tomando en cuenta la naturaleza de sus funciones. Es obligatorio registrarse en los mecanismos de control de asistencia diaria y cualquier otro que **DIECP** establezca.
Esta disposición no es aplicable a quienes estén comprendidos en los numerales 1,2,3,4, y 7 del Artículo 7 de este reglamento.
4. Proporcionar la información justificativa que solicite el Departamento de Recursos Humanos por inasistencias o solicitudes de permisos para salir de su centro de trabajo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

5. Guardar el debido respeto y consideración con los subalternos y demás empleados y funcionarios, absteniéndose de maltrato de palabra, de obra y de actos que pudieren afectar la dignidad humana o la prestación del servicio.
6. Cumplir diligente y responsablemente con las órdenes que les impartan sus jefes superiores e inmediatos en lo referente al servicio o trabajo que desempeña.
7. Todo funcionario o empleado de DIECP debe apoyar con las habilidades propias de su especialidad aquellas actividades de carácter complementario o auxiliar, que puedan serle encomendadas para la buena gestión de la institución.
8. Guardar reserva y confidencialidad sobre los asuntos relacionados con su trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la responsabilidad que sea procedente.
9. Mantener en estricta reserva y para aplicación exclusiva de DIECP, todos aquellos conocimientos, destrezas y demás capacidades que hayan sido adquiridas por razón de su cargo mediante proceso de formación, financiados y organizados por la propia Institución, durante el tiempo que labore para la misma.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

10. Tener buena conducta, manteniendo buenas relaciones con sus compañeros y con el público usuario de los servicios que presta DIECP.
11. Evitar la participación en tertulias en las cuales se haga mofa, comentarios indecorosos, injurias, calumnias, chismes e intrigas que afecten la dignidad e imagen de los compañeros de trabajo o de la institución.
12. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato cuando dejare de asistir a su centro de trabajo por cualquier causa de fuerza mayor o caso fortuito u otra emergencia que justifique su ausencia.
13. Mantener el orden, la disciplina y moralidad observando buenas costumbres en el lugar donde trabaja o representa a la institución, demostrando siempre una conducta correcta y honorable, evitando afectar el decoro del cargo que desempeña, su propia seguridad personal y la seriedad y prestigio de DIECP.
14. Acatar todas las medidas que se emitan para la higiene y seguridad en el trabajo.
15. Portar siempre en lugar visible el carné de identificación extendido por la Dirección mientras permanezca en las instalaciones y fuera de la institución cuando la naturaleza de las funciones que desempeña se lo permitan.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

16. Presentarse a desempeñar sus labores con el debido esmero en su presentación y aseo personal. Su vestimenta debe ser apropiada, acorde a la categoría y naturaleza del cargo que desempeña, evitando crear una imagen inadecuada, indecorosa y extravagante.
17. Informar al Departamento de Recursos Humanos todo cambio de domicilio, estado civil, estatus profesional o de estudio, familiares dependientes.
18. Comunicar oportunamente a su jefe inmediato o al departamento administrativo las observaciones tendientes a evitar daños en las propiedades y bienes de DIECP o de sus compañeros de trabajo.
19. Hacer uso adecuado del mobiliario, vehículos, demás equipo y suministros que proporcione DIECP para el trabajo, observando la debida diligencia en su cuidado y protección de cualquier daño o deterioro causados por mal uso o negligencia.
20. Reponer, restituir o reparar el equipo, suministros e instrumentos de trabajo que, mediante inventario le fueren entregados bajo su responsabilidad cuando estos sean extraviados o dañados por mal uso, negligencia o descuido.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

21. Devolver el equipo, suministros, materiales y otros que hayan sido asignados para realizar su trabajo, regresando los no utilizados al final de la actividad.

22. Todos los empleados que por razón de su profesión y funciones dentro de DIECP, deban emitir dictámenes, resoluciones, opiniones, estudios, o cualquier otro acto derivado de su formación profesional, deben estar debidamente inscritos y con sus pagos al día en su respectivo colegio gremial, o en su defecto mantener arreglo o compromiso de pago vigente.

23. El superior jerárquico de cada área tiene la obligación de informar oportunamente al Departamento de Recursos Humanos, cualquier incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones en que incurra el funcionario o empleado.

CAPITULO IV
DE LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

Artículo 49.- Los funcionarios o empleados de DIECP gozarán de los derechos que reconocen la Constitución de la República, las demás leyes aplicables y el presente Reglamento.

Artículo 50.- Los funcionarios y empleados de DIECP tendrán los siguientes derechos:



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

1. Devengar el sueldo establecido en el Manual de Puestos y Salarios a partir de la toma de posesión de su cargo, el cual se pagará mensualmente.
2. Ascensos y promociones de acuerdo al presente Reglamento, asimismo reconocimientos conforme al instructivo previamente aprobado.
3. Capacitación continua especializada y apoyo para el perfeccionamiento profesional.
4. Becas de estudio o capacitación sobre materias relacionadas con sus actividades o que interesen a DIECP para mejorar su desempeño, de acuerdo a disponibilidad financiera y presupuestaria.
5. Viáticos y gastos de viaje conforme al Reglamento correspondiente.
6. Una cantidad equivalente a cinco (5) días de viáticos en concepto de gastos de traslado al lugar de destino cuando sea asignado a laborar de forma permanente en lugar distinto al de su domicilio.
7. Defensa legal por parte de la institución, cuando por actos propios del servicio sean sometidos a procesos penales, cuando se compruebe su correcto desempeño conforme a las leyes vigentes.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

8. Trato justo y respetuoso a la dignidad humana.
9. Licencias remuneradas y no remuneradas conforme a este Reglamento.
10. Un mes de vacaciones anuales doblemente remuneradas, a partir del primer año de prestación de servicios. Este derecho se disfrutará de acuerdo al calendario de vacaciones elaborado por el Departamento de Recursos Humanos.
11. Descansos compensatorios, los que procederán cuando se haya laborado en días inhábiles o jornadas extraordinarias de trabajo, los que serán otorgados por el Departamento de Recursos Humanos previo informe del responsable del área.
Lo anterior no procede cuando el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria, se realiza para reparar errores, negligencias imputables al servidor o para reponer tiempo perdido por éste.
12. A una remuneración adicional consistente en el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y el décimo cuarto mes en concepto de compensación social de conformidad a la legislación vigente en la materia.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

13. El servidor gozará del derecho a la estabilidad en el ejercicio de su cargo y, en consecuencia, no podrá ser trasladado, descendido ni cancelado, sin justa causa y sin seguirse el procedimiento respectivo.
14. A una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio.
15. Otros previstos en la Constitución de la República, el presente Reglamento y demás leyes aplicables.

Artículo 51.- Los funcionarios y empleados de DIECP, tendrán derecho a gozar de los beneficios de la seguridad y previsión social en los términos indicados en la legislación vigente.

Para cumplir con los beneficios que establecen los sistemas de previsión a los que se esté afiliado, DIECP realizará las asignaciones presupuestarias que sean necesarias.

Artículo 52.- No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, los funcionarios y empleados permanentes gozarán de un seguro médico, hospitalario y de vida por todo el tiempo que ejercieren efectivamente sus funciones en DIECP, el cual será pagado por la institución.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 53.- Los funcionarios y empleados de DIECP gozarán de aumentos anuales de sueldo atendiendo el costo de vida, teniendo como referencia el índice de inflación reportado por el Banco Central de Honduras.

Artículo 54.- En virtud de la naturaleza de las funciones que desempeñan, los funcionarios y empleados de DIECP tendrán otros beneficios relacionados a bonificaciones, siempre y cuando lo permita la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 55.- Los funcionarios y empleados tendrán derecho a ser indemnizados cuando fueren cancelados de sus cargos injustamente.

CAPITULO V
DE LAS PROHIBICIONES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE DIECP.

Artículo 56.- Se prohíbe a los funcionarios y empleados:

- 1.-Solicitar, exigir o aceptar obsequios o recompensas de cualquier tipo por actos propios de sus cargos.
- 2.-Aprovecharse directa o indirectamente del ejercicio de su cargo para obtener cualquier privilegio para sí o para un tercero, dentro o fuera del servicio.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

- 3.-Utilizar directa o indirectamente influencias ajenas al mérito o la idoneidad personal para obtener ascensos o cualesquiera otra clase de privilegios.
- 4.-Utilizar información oficial con fines no autorizados.
- 5.-Realizar actos ajenos al servicio público en las oficinas de trabajo, dentro o fuera de la jornada laboral utilizando personal, material y equipo de oficina de la institución.
- 6.-Ejecutar durante la jornada de trabajo actividades laborales ajenas a sus funciones y ejercer profesiones de carácter liberal.
- 7.- Desempeñar dos o más empleos o cargos públicos remunerados, salvo si el segundo se presta en el área de salud asistencial o docencia, siempre que exista incompatibilidad de horarios.
- 8.-Sustraer del local de trabajo o destinar a uso diferente al que corresponda, los materiales, útiles, herramientas y equipos de la institución.
- 9.-Influir sobre los compañeros de trabajo para inducirlos a paralizar labores, restringir la prestación normal de los servicios, fomentar la anarquía o inducir a ella al personal y difundir rumores que inciten al desorden y al descredito institucional.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

- 10.- Participar en licitaciones o concursos para la ejecución de obras, suministro de bienes o prestación de servicios que guarden relación directa con las actividades propias de DIECP, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contratación del Estado.
- 11.- Tener militancia política partidista activa o promocionar en la institución estas actividades.
- 12.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- 13.- Utilizar los vehículos de la institución para realizar diligencias personales.
- 14.- Difundir información de DIECP a los medios de comunicación sin previa autorización.
- 15.- Aprovecharse de su condición jerárquica para inducir, acosar o establecer relaciones de carácter sexual.
- 16.- Otras prohibiciones establecidas en las leyes, reglamentos y normativas internas de trabajo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

TITULO VI
DE LAS JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS

CAPITULO I
JORNADAS DE TRABAJO.

Artículo 57.- La jornada ordinaria de trabajo para los funcionarios y empleados de DIECP, en todo el territorio nacional, será de ocho (8) horas diarias, sin embargo la Dirección Nacional, por medio del Departamento de Recursos Humanos, podrá establecer los horarios del personal en las diferentes áreas de acuerdo a las necesidades del servicio.

La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna y mixta.

Artículo 58.- Los días no trabajados sin justificación y el tiempo que se utilice para reponer horas no trabajadas no serán pagados por DIECP.

CAPITULO II
DESCANSOS GENERALES Y ESPECIALES

Artículo 59.-El derecho a gozar de vacaciones se adquirirá después de un año de prestación efectiva de servicios.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 60.- El Departamento de Recursos Humanos en coordinación con los respectivos jefes de cada área, elaborarán los calendarios anuales de vacaciones y los remitirán a cada jefe inmediato y a cada funcionario y empleado, indicando la fecha a partir de la cual podrá gozar de sus vacaciones. Para la elaboración de los calendarios anuales se tomará en cuenta las necesidades de cada dependencia, consultando a los jefes respectivos.

Artículo 61.- El funcionario o empleado podrá disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la que corresponda, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando el funcionario y empleado lo solicite por razones debidamente justificadas.
2. Cuando por razones de trabajo, el superior inmediato comunique al Departamento de Recursos Humanos, que se requiere la presencia del funcionario y empleado, justificando con precisión dichas razones.

Artículo 62.- No se acumularán más de dos (2) periodos de vacaciones; cuando esto suceda por causas no atribuibles al funcionario o empleado, no se podrá autorizar el disfrute en forma continua, salvo que las necesidades del servicio debidamente calificadas por DIECP, lo consideren procedente.

Artículo 63.- El funcionario o empleado solicitará a su jefe inmediato con un mes de anticipación el goce de sus vacaciones en la fecha que indique el



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

calendario, solicitud que luego de aprobada será remitida al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 64.- Los funcionarios o empleados disfrutarán de sus vacaciones sin interrupción. Sin embargo, en casos justificados se podrán interrumpir por disposición de DIECP, haciendo la compensación correspondiente al tiempo de vacaciones suspendidas.

Artículo 65.- Los Funcionarios o Empleados tendrán derecho a disfrutar de los días de descanso semanal y de los días que la legislación establece como feriados nacionales, sin perjuicio de los roles de servicio establecidos.

CAPITULO III SALARIOS

Artículo 66.- El pago del salario se hará mensualmente en moneda de curso legal, de conformidad con los procedimientos que establezca la Gerencia Administrativa y Financiera en concordancia con lo que al efecto disponga la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas.

Artículo 67.- El funcionario o empleado, deberá recibir un comprobante de pago mensual, en el cual se consignará el salario devengado en el periodo, deducciones autorizadas por él y las establecidas por la ley.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial

DIECP

Artículo 68.- DIECP de conformidad a las leyes correspondientes concederá a su personal el pago del décimo tercer mes de salario en concepto de aguinaldo y el décimo cuarto mes en concepto de compensación social en los términos que las leyes especiales en esta materia disponen.

Artículo 69.- Los funcionarios y empleados gozarán de aumentos de sueldo en dos casos:

1. Anualmente atendiendo el costo de vida y tomando como base los índices de inflación y de precios al consumidor elaborado por el Banco Central de Honduras, siempre y cuando exista disponibilidad financiera y presupuestaria y no se establezcan restricciones al respecto.
2. Cuando en virtud de la política salarial general del Estado se reconozca algún beneficio adicional o cuando sustentado en lo establecido en las Disposiciones Generales de Presupuesto del correspondiente ejercicio fiscal, se establezcan normas que permitan acciones de personal para favorecer a los empleados.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

TITULO VII
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

CAPITULO I
LICENCIAS REMUNERADAS

Artículo 70.- Todos los funcionarios y empleados tienen derecho a gozar de licencia remunerada o no remunerada, en los casos previstos en el presente Reglamento.

El otorgamiento de estas licencias es potestad exclusiva de la Dirección Nacional.

Artículo 71.- Las licencias remuneradas se concederán en los casos siguientes:

1. Por enfermedad, gravidez o maternidad u otras causas previstas en la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social y demás leyes de previsión social, siempre que se acredite con el certificado de esa Institución o del médico respectivo en los lugares en donde éste no tenga oficinas, la cual podrá ser verificada por el Departamento de Recursos Humanos con los medios que estime procedente.
2. Por duelo familiar, tendrá derecho a cinco (5) días hábiles si el fallecido fuere uno de los padres, hermanos, hermanas, hijo, hija, cónyuge del



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

funcionario o empleado o compañero (a) de hogar, cuando habiten en el mismo domicilio de éste.

Si el fallecido habitare fuera del domicilio del Funcionario y Empleado, tendrá derecho hasta nueve (9) días hábiles de licencia.

Cuando el fallecido fuere pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, fuera de los enunciados en el primer párrafo de este apartado, podrá concederse al funcionario o empleado hasta tres (3) días hábiles.

Será competencia del jefe de Recursos Humanos otorgar este tipo de licencias, informando a la Dirección Nacional.

3. Por matrimonio civil se concederán seis (6) días hábiles, para lo cual deberá presentar solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos con al menos quince (15) días de anticipación.
4. Por becas de estudio y programas de adiestramiento o capacitación, dentro o fuera del país sobre temas o áreas del conocimiento que interesen y fortalezcan las competencias legales de DIECP las que serán otorgadas por la Dirección Nacional de conformidad a lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

5. Para asistir a sus padres, hijos, hermanos, cónyuges o compañero (a) de hogar en caso de enfermedad grave, tal situación deberá acreditarse mediante el certificado médico respectivo, en el que conste que la presencia del funcionario o empleado es imprescindible, dicho permiso será otorgado por la Dirección Nacional por un periodo el cual no deberá exceder de un mes.
6. Por grave calamidad doméstica y pública, tales como: inundaciones, terremotos, huracanes y epidemias. Dicha licencia se concederá al funcionario o empleado, cuando sea necesaria e indispensable su presencia y se otorgará por un máximo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 72.- En los casos no previstos en el artículo anterior los jefes inmediatos podrán conceder permisos por causas que sean debidamente justificadas, los cuales se otorgaran de la siguiente manera:

1. Los Jefes de Departamento, hasta por medio (1/2) día hábil en el término de un (1) mes, previa justificación.
2. Los Gerentes, hasta por un (1) día hábil en el término de un (1) mes, siempre y cuando esté debidamente justificado y cuente con el visto bueno del jefe inmediato del solicitante.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

3. Permisos de hasta dos (2) días hábiles serán autorizados por el Departamento de Recursos Humanos, previa justificación del solicitante y visto bueno del Gerente de área.

Para tal efecto, el funcionario o empleado deberá presentar al jefe inmediato correspondiente, el formato de solicitud de permiso elaborado por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 73.- También podrán otorgarse permisos, a aquellos funcionarios o empleados que realicen estudios, los cuales no excederán de una hora por día, debiendo el interesado tramitarlo, por medio del Departamento de Recursos Humanos, con quince (15) días de anticipación, comprometiéndose a presentar el programa de estudios con su respectivo horario, debiendo presentar al final del periodo educativo sus calificaciones aprobadas.

CAPITULO II

DE LAS LICENCIAS NO REMUNERADAS.

Artículo 74.- Las licencias no remuneradas se otorgarán:

Cuando la solicitare el funcionario o empleado, por cualquier motivo que sea de su interés hasta por un (1) año, prorrogable a criterio de la Dirección Nacional sin que exceda de dos (2) años incluyendo sus prórrogas, siempre que no sea contrario ni afecte los fines, objetivos e intereses de la institución.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Cuando la licencia se otorgue hasta por un mes (1) será autorizado por el Jefe del área y si excediere de ese tiempo por la Dirección Nacional mediante la emisión del acuerdo respectivo, debiendo en ambos casos obtener informe favorable del Departamento de Recursos Humanos y constar acreditación de los motivos que concurran.

Artículo 75.- La licencia no remunerada suspende la relación de servicio. En consecuencia, el tiempo de la licencia sin goce de sueldo no se computará para efectos de antigüedad y adquisición de derechos.

TITULO VIII
INDEMNIZACIONES
CAPITULO I
PREAVISO

Artículo 76.-El Preaviso es la notificación formal, unilateral de la Dirección Nacional de DIECP o del empleado o funcionario, informando a la otra parte que se da por finalizada la relación de trabajo en fecha determinada.

Artículo 77.- Si la relación laboral es por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede hacerla terminar dando a la otra un preaviso conforme lo establece la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Dicho preaviso puede omitirse por cualquiera de las partes, cuando una pague a la otra la cantidad que le corresponde.

Artículo 78.- El servidor culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagar a DIECP una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso. En caso de que DIECP sea culpable quedará obligado a pagar al funcionario o empleado una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

Artículo 79.- Cuando la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo decrete que la cancelación por despido es injusta, el servidor, tendrá derecho a lo siguiente: al pago de una indemnización o al reintegro. Cuando se decidiera el pago de la indemnización ésta será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) años. También se le reconocerá el pago de dos meses de sueldo en concepto de preaviso, en el caso que éste no se hubiere comunicado.

Quando se decidiera el reintegro, se procederá en los términos del Artículo 112 de la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 80.- Cuando el servidor fuere cancelado por renuncia y tuviere más de dos años de prestar sus servicios en DIECP, tendrá derecho a una bonificación del cincuenta (50% de la indemnización a que se refiere el Artículo precedente.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

En este caso, quien hubiere renunciado no podrá reingresar a la Institución dentro de los cinco años siguientes a la fecha de la cancelación.

CAPITULO II
AUXILIO DE CESANTIA.

Artículo 81.- El funcionario o empleado que fuere cancelado por cesantía tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) años.

TITULO IX
REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I
DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 82.- El Director Nacional de la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial de conformidad a lo que establece el presente Reglamento es la Autoridad Nominadora y como tal ejerce la acción disciplinaria por medio del Departamento de Recursos Humanos, el cual deberá notificar por escrito al supuesto infractor los hechos que se le imputan, así como el lugar, fecha y hora que celebrará la audiencia, escuchar sus descargos y aportar las pruebas que estime convenientes para su defensa.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 83.- Todos los funcionarios y empleados de DIECP, están sometidos al régimen disciplinario que establece el presente Reglamento de conformidad al procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 84.- Las faltas cometidas por un funcionario o empleado en el desempeño de su cargo, serán sancionadas de conformidad a la gravedad de la misma y aplicando el procedimiento establecido en el presente Reglamento. Toda sanción disciplinaria tendrá por objeto la enmienda de la conducta del funcionario o empleado en los casos que procede.

Artículo 85.- El desarrollo del proceso disciplinario estará basado en los principios de objetividad y legalidad, así como en la interpretación derivada de la sana crítica de los hechos que son objeto del procedimiento.

Artículo 86.- La acción para imponer sanciones disciplinarias y el despido, prescribe en el término de treinta (30) días hábiles, contados a partir que la Autoridad Nominadora tuvo conocimiento de la infracción.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

CAPITULO II
DE LAS FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 87.- Las medidas disciplinarias se aplicarán atendiendo la gravedad de la falta y tendrán por objeto la enmienda de la conducta del funcionario o empleado. Las faltas disciplinarias se clasifican de la siguiente manera:

- 1.- Leves
- 2.- Menos graves y
- 3.- Graves.

Artículo 88.- Las sanciones disciplinarias que se aplicarán a los funcionarios y empleados de DIECP son:

1. Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación escrita.
- 3.-Suspensión de labores sin goce de salario, hasta por ocho (8)días calendario.
- 4.- Pérdida del derecho a ser promovido.
- 5.- El despido.

Artículo 89.- Las sanciones establecidas en el Artículo precedente, serán aplicables de acuerdo a la falta cometida y conforme a la gravedad de la misma, en aplicación a las reglas siguientes:



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

- 1.-La amonestación verbal y escrita, en el caso de las faltas leves.
- 2.-La suspensión de funciones sin goce de salario, hasta por 8 días, en el caso de las faltas menos graves.
- 3.-La pérdida del derecho a ser promovido será aplicable en el caso de las faltas graves, sin perjuicio de aplicar la sanción del despido de conformidad con la gravedad de la falta cometida.

CAPITULO III
FALTAS LEVES

Artículo 90.- Son faltas leves.

1. Ausentarse del puesto en horas reglamentarias de labores, sin autorización del superior que corresponda, sin poner en precario la eficiencia o continuidad de las actividades.
2. Incurrir en abusos contra los empleados subalternos, entendiéndose esto, como asignación injustificada de funciones fuera de las establecidas en el Manual correspondiente u obligar al empleado a realizar actos o acciones contrarias a la naturaleza del cargo, sin mediar dolo o intención manifiesta de causar perjuicio.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

3. Incurrir en error involuntario en la elaboración del trabajo, siempre que no medie negligencia manifiesta, ignorancia o impericia inexcusable.
4. Faltar al cuidado o pulcritud en la persona, en los objetos, maquinaria, armamento, materiales o utensilios de trabajo, siempre que en este último caso, no medie intención manifiesta de causar perjuicio o no se afecte el uso normal como resultado de la omisión.
5. Llegar con más de diez minutos de retraso al trabajo, sin causa justificada.
6. Fumar en las instalaciones y dentro de los vehículos de DIECP.
7. Llamar por apodos o sobrenombres a sus compañeros de trabajo.
8. Hacer comentarios inapropiados sobre las actividades y funcionamiento interno de DIECP, con personas ajenas a la misma.
9. Solicitar o recaudar directa o indirectamente contribuciones o suscripciones de fondos o cualquier otro acto de tipo comercial durante las horas de oficina.
10. Admitir sin autorización en las oficinas a personas extrañas a DIECP, excepto cuando se trata de asuntos de interés para la realización de sus labores.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

11. Distraer tiempo en horas de trabajo para dedicarse a cuestiones ajenas al interés de DIECP o permanecer en perjuicio o retraso de sus labores en oficinas distintas a las que estén asignadas.
12. No instruir debida y oportunamente a los subalternos, acerca de la observancia de los reglamentos y órdenes relacionadas con la prestación de las funciones, cuando se está obligado a ello por razón del cargo o función.
13. Proceder con negligencia o parcialidad en la aplicación del procedimiento disciplinario.
14. Asistir impuntualmente a las actividades asignadas.
15. Hacer caso omiso de los llamados efectuados vía radio u otro medio de comunicación asignado, sin justificación o utilizar el sistema de comunicación asignado para asuntos ajenos al servicio.
16. No utilizar las claves de comunicación establecidas.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

CAPITULO IV
FALTAS MENOS GRAVES

Artículo 91.- Son faltas menos graves:

1. Incurrir en dos (2) faltas leves que hayan dado lugar a igual número de amonestaciones.
2. Fomentar la ilegalidad o inducir a ella a empleados de igual o inferior categoría.
3. Atribuirse la representación de DIECP ante medios de comunicación masiva sin contar con la autorización correspondiente.
4. Actuar con negligencia en el desempeño de sus funciones o dejar de atender instrucciones de sus superiores, cuando ello afecte la eficiencia, eficacia, regularidad o continuidad de las actividades.
5. Faltar el respeto debido a sus compañeros de trabajo, ya sea dentro o fuera de su centro de trabajo.
6. Incurrir en insubordinación manifiesta o probada, con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier disposición o de una orden del superior



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

jerárquico, siempre que con ello se afecte la continuidad, regularidad o eficiencia de las actividades.

7. Extraviar documentos oficiales confiados a la custodia del funcionario o empleado, sin que medie conducta deliberada o mala fe.
8. Incurrir en actos de naturaleza privada, dentro o fuera de las oficinas de DIECP, que afecten al decoro del personal, ya fuere en forma personal o colectiva.
9. Practicar juegos prohibidos en las oficinas o demás instalaciones oficiales.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo y la eficiencia del trabajo.
11. Provocar o participar en conflictos entre compañeros de trabajo o con personas particulares dentro del centro de trabajo.
12. Utilizar los vehículos, teléfonos o demás medios de trabajo de DIECP, para asuntos particulares ajenos a los intereses de la Institución, sin haber sido autorizado por la autoridad correspondiente.
13. Ejecutar actos que perjudiquen el prestigio y decoro de la Institución.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

14. Permitir la prescripción o no ejercer con la debida responsabilidad las atribuciones en los procedimientos disciplinarios.
15. Ingerir bebidas alcohólicas en horas laborables, dentro o fuera de DIECP.
16. No prestar la colaboración necesaria o irrespetar a los servidores del Estado a los cuales se les deba asistencia o apoyo en el ejercicio de sus funciones.
17. Causar daño intencionalmente a su integridad personal o fingir dolencias debidamente comprobado, para no ejercer las actividades propias de su cargo o función.
18. No asistir a los turnos establecidos sin justa causa.
19. Tener en forma estable o transitoria para actividades del servicio, personas ajenas a la Institución sin la autorización debida.
20. Prestar a título particular servicios de asistencia o asesoría, en asuntos relacionados con funciones propias de su cargo.
21. Omitir el control administrativo de los valores, material o equipo a su cargo; incumplir los plazos establecidos para la rendición de cuentas



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

fiscales y contables o retardar injustificadamente la tramitación y el pago de cuentas administrativas.

22. Aceptar sin permiso de la autoridad correspondiente, recompensas o regalías provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros.
23. No informar los hechos que deben ser llevados a conocimiento del superior por razón del cargo o hacerlo con retardo injustificado.
24. No cumplir con las funciones asignadas para cada cargo, establecidas en el Manual respectivo, sin causa justificada.
25. Portar o manipular imprudentemente las armas de fuego.
26. Utilizar distintivos o condecoraciones no otorgadas legalmente.
27. Proporcionar intencionalmente datos inexactos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación al cargo o a la carrera, sus promociones o ascensos.
28. Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
29. No registrar en los libros o documentos los hechos y novedades a que se esté obligado por razón del servicio, cargo o función.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

30. Ejecutar trabajos de carácter privado en las oficinas e instalaciones de DIECP, utilizando personal y material del mismo para dichos fines.

CAPITULO V
FALTAS GRAVES.

Artículo 92.- Son faltas graves:

1. Reincidir en la comisión de faltas menos graves.
2. Intentar, facilitar o permitir sustraer, impresos o información no destinada al público a personas ajenas al servicio, con el interés de causar daño a DIECP o que sea utilizada en contra de las estrategias o investigaciones.
3. Hacer acto de presencia en las oficinas en manifiesto estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
4. Incurrir en inexactitud en los informes o actuaciones propias de las actividades, mediando mala intención.
5. Alterar, destruir, copiar, fotocopiar o sustraer registros, documentos, talonarios, páginas de libros u otros.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

6. Encubrir faltas graves cometidas por los jefes, subalternos y compañeros de igual categoría laboral.
7. Falsificar o adulterar documentos o hacer uso de documentos falsos.
8. Irrespetar a compañeros de trabajo o a otras personas, de tal forma que provoque daños físicos o mentales considerables, ya sea dentro o fuera de las oficinas de DIECP.
10. Incurrir en riñas con particulares en los mismos lugares a que se refiere el inciso anterior, sin perjuicio de actos de legítima defensa.
11. Facilitar información a terceros sobre hechos o actividades propios de la dependencia, cuya divulgación sea igualmente reservada o cuando no le correspondiera tal competencia.
12. Utilizar fuera del local de trabajo, materiales, útiles, herramientas, equipos u otros bienes, sin mediar autorización de quien corresponda.
13. Realizar intencionadamente actos que pongan en peligro su propia seguridad, de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o bien que perjudiquen los bienes muebles o inmuebles de DIECP.
14. Exigir o solicitar obsequios o recompensas como retribución, por actos propios del cargo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

15. Cometer fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o actividades asignadas, que perjudiquen a DIECP o los terceros con quienes ésta tiene relación.
16. Violar las normas del régimen de contratación, fiscal, contable o demás disposiciones sobre la materia, siempre que no constituya delito.
17. Realizar o promover actividades tendientes a paralizar total o parcialmente la prestación del servicio que corresponde a la Institución.
18. Obstaculizar intencionadamente y en forma grave las investigaciones o decisiones que emitan las autoridades administrativas, con el fin de favorecer a persona determinada.
19. Vincular, incorporar o permitir la incorporación a la Institución, de personas que no llenen los requisitos, incorporar al registro de elegibles o incurrir en negligencia en el proceso de reclutamiento y selección.

Artículo 93.- Dependiendo de la gravedad, la aplicación de las sanciones por faltas menos graves y graves estará sujeta al procedimiento previsto en el Título que refiere al Régimen de Despido de este Reglamento.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

TITULO X
DEL REGIMEN DE DESPIDO
CAPITULO I
CAUSALES DE DESPIDO

Artículo 94.- Los funcionarios y empleados de DIECP, podrán ser despedidos de sus cargos, siempre y cuando se realice totalmente el procedimiento establecido en el presente reglamento.

Podrán ser despedidos de sus cargos, sin responsabilidad de DIECP, cuando existan las siguientes causas debidamente acreditadas:

1. Incumplimiento o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los Artículos 48 y 56 de este reglamento.
2. Reincidencia en la comisión de una falta grave.
3. Condena mediante sentencia firme de tribunal competente a sufrir pena por crimen o delito doloso y culposo agravado.
4. La aplicación de procedimientos desjudicializadores por la comisión de delitos de idéntica naturaleza a los señalados en el numeral precedente, que de acuerdo a la circunstancias del hecho conlleve la pérdida de confianza inherente al desempeño del cargo.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

5. Inhabilidad o ineficiencia manifiesta y plenamente comprobada, en el desempeño del cargo.
6. Abandono del cargo durante tres (3) días hábiles consecutivos o cuatro (4) de manera alterna en el término de un (1) mes calendario, sin causa justificada.
7. Todo acto de violencia, injurias, calumnias, difamación, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el funcionario o empleado, durante sus labores o fuera de la Institución, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo y sin mediar o ser precedido de provocación inmediata y suficiente de la otra parte.
8. Coaccionar a compañeros u otros servidores públicos sobre sus decisiones, para obtener provecho personal o de terceros.
9. Apropiarse, desaparecer o destruir bienes, elementos, documentos y pertenencias de la institución o de los compañeros de trabajo.
10. Elaborar, cultivar, suministrar, comercializar, transportar, portar, adquirir, guardar, usar o consumir cualquier tipo de sustancias o sus precursores, que produzcan dependencia física o síquica, salvo los de prescripción médica debidamente comprobada.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

11. Violar las normas del régimen de contratación, fiscal, contable o demás disposiciones sobre la materia, siempre que constituya delito.

Artículo 95.- Procederá también el despido, cuando fuere extrema la gravedad de cualquiera de las faltas previstas en el Artículo 90 del presente Reglamento o cuando se causaren serios perjuicios a la regularidad o continuidad de las actividades de DIECP.

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTO

Artículo 96.- No podrá ser aplicada ninguna sanción disciplinaria, sino se ha cumplimentado el procedimiento establecido para determinar la responsabilidad o no del supuesto infractor.

Artículo 97.- Para los efectos de aplicación de las sanciones establecidas en el presente reglamento, la Autoridad Nominadora será la Dirección Nacional, Ente que podrá delegar dicha función en el Departamento de Recursos Humanos, el cual deberá notificar por escrito al supuesto infractor, los hechos que se le imputan, así como del lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia para escuchar sus alegaciones y conocer de las pruebas que pueda aportar en su descargo, en estricto apego al debido proceso y al derecho universalmente reconocido como lo es el de defensa.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 98.- La Audiencia de Descargo, por regla general se celebrará en el Departamento de Recursos Humanos, ubicado en las oficinas centrales de DIECP y será presidida por el funcionario o empleado en quien se delegue esta función, con la presencia del supuesto infractor y de dos (2) testigos nominados que darán fe del acto, uno propuesto por la institución y el otro por el supuesto infractor. En ningún caso el empleado a quien se delegue celebrar la audiencia, podrá ser el jefe inmediato con el cual se originó el conflicto que dio lugar a los hechos imputados o cualquier otro empleado que se encontrare en similares circunstancias.

Excepcionalmente la audiencia de descargo se celebrará en el lugar de asignación del servidor, ante el funcionario a quien DIECP delegue dicha responsabilidad.

Artículo 99.- La Audiencia deberá celebrarse dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de haber sido citado el supuesto infractor.

Artículo 100.- Los testigos nominados por cada una de las partes, harán acto de presencia en la Audiencia, pero únicamente darán fe del acto de la celebración de la misma. En caso que el supuesto infractor no presente testigo, éste le será nombrado de oficio y se hará constar en acta tal circunstancia.

Artículo 101.- Se levantará acta de todo lo actuado en la audiencia, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. Si alguno de estos se negare a firmar, se dejará constancia de este hecho en la misma.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Si fuere necesario, podrá señalarse nueva fecha y hora para continuar con el desarrollo de la audiencia, procediéndose en este caso de manera similar a la indicada en el párrafo precedente, consignando tal situación en el acta correspondiente.

Artículo 102.- Si no compareciere el Funcionario o empleado a la audiencia que se hubiere señalado, se le tendrá en rebeldía consignando en el acta tal situación y se continuará con el procedimiento. Se exceptúan los casos en que medie causa justificada que impida la comparecencia, como enfermedad, accidente, duelo u otras razones de fuerza mayor debidamente acreditadas por cualquiera de las partes ante la autoridad correspondiente.

En tales circunstancias se señalará nueva audiencia, con indicación de lugar, fecha, día y hora.

Artículo 103.- Si de los descargos que formulare el supuesto infractor, incluyendo las pruebas que aportare, resultare acreditada su inocencia, se declarará sin lugar la supuesta falta disciplinaria cometida y se mandará archivar las diligencias, dejándose constancia en el respectivo expediente de personal, con la correspondiente notificación al supuesto infractor.

Artículo 104.- Cuando a criterio de la autoridad nominadora o su representante, los descargos formulados o las pruebas aportadas no desvanecieren la comisión de la falta disciplinaria que se imputa, se trasladará el acta de la



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Audiencia a la Unidad de Asesoría Legal junto con el respectivo expediente para que emita dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibida la misma, el dictamen que de conformidad a derecho corresponda. Elaborado este, el Departamento de Recursos Humanos en el término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha de recepción del mismo, emitirá la resolución pertinente que deberá ser del conocimiento de la Dirección Nacional de DIECP.

Artículo 105.- La Resolución correspondiente, deberá ser notificada personalmente al infractor dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de emitida la misma o por la tabla de avisos de despacho según sea el caso.

Artículo 106.- Cuando un funcionario o empleado incurriere en una causal de despido y fuere imposible notificarlo para la celebración de la audiencia de descargo por haberse ausentado de sus labores e ignorarse su paradero, deberá levantarse acta con la firma de dos testigos que acrediten la ausencia del presunto infractor, declarándolo en rebeldía.

Artículo 107.- Si se tratara de faltas leves debidamente comprobadas y que deberán sancionarse con amonestación verbal o escrita, corresponderá al superior jerárquico imponer el llamado de atención al empleado, dejando constancia en su expediente de personal y notificando oportunamente a la Dirección Nacional de DIECP, la sanción aplicada.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

**CAPITULO III
DE LOS RECURSOS**

Artículo 108.-Contra la notificación que comunica la **RESOLUCION** de la sanción, solo cabe el recurso de **REPOSICION**, el cual se interpondrá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación. Presentado en tiempo y forma dicho recurso, DIECP tendrá diez (10) días hábiles para resolver y cinco (5) días hábiles para notificar el mismo, contados a partir de la fecha de emitida la resolución.

La resolución del recurso de reposición pondrá fin a la vía administrativa.

**TITULO XI
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 109.- En el presente **REGLAMENTO DEL REGIMEN ESPECIAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA DIRECCION DE INVESTIGACION Y EVALUACION DE LA CARRERA POLICIAL (DIECP)** se entienden incorporadas de derecho las normas legales vigentes y otros instrumentos de aplicación interna que en lo sucesivo se dicten para regular las relaciones entre DIECP y sus funcionarios y empleados.



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

Artículo 110.- El presente reglamento podrá ser reformado en cualquier tiempo, aplicando la normativa procedimental que se utilizó para su aprobación, siempre y cuando dichas reformas no restrinjan, disminuyan o tergiversen los derechos laborales de los funcionarios y empleados de DIECP establecidos en el mismo.

Artículo 111.- Lo no previsto en el presente Reglamento, deberá regularse por las disposiciones legales establecidas en la Constitución de la República, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Ley de Procedimiento Administrativo, Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras, Leyes de Personal vigente para los servidores públicos y demás leyes administrativas aplicables, siempre que no contradigan la independencia y naturaleza de DIECP.

Artículo 112.- DIECP queda obligada a elaborar los manuales relativos a la relación laboral administrativa de los funcionarios y empleados de la misma, tales como: Clasificación de Puestos y Salarios, Manual de Reclutamiento y Selección y demás manuales de procedimientos laborales y administrativos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones y facultades otorgadas a DIECP de conformidad con la ley.

Artículo 113.- El presente **REGLAMENTO DEL REGIMEN ESPECIAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA DIRECCION DE INVESTIGACION Y EVALUACION DE LA CARRERA POLICIAL (DIECP)** reconoce el derecho de antigüedad a todos los



República de Honduras
Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DIECP

funcionarios y empleados de DIECP que actualmente laboran en la misma, en consecuencia le son aplicables todos los derechos y beneficios que el mismo contempla, desde el momento de haber adquirido su condición de funcionario y empleado permanente.

Artículo 114.- El presente Reglamento entrará en vigencia el diez de noviembre de dos mil quince, fecha en que fue emitido Dictamen favorable por parte de la Dirección General de Servicio Civil, conforme lo establece el Artículo 7 numeral 14) de la Ley de Servicio Civil.


OSCAR VASQUEZ TERSERO
Director Nacional




JULIAN OYUELA GALLARDO
Secretario General

