



Poder Judicial  
Honduras

Presidencia de la Corte Suprema de Justicia

Unidad Técnico-Jurídica

## ACUERDO N° PCSJ 40-2019

### PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL JUDICIAL POR CONTRATO, PARA SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO REGULAR DE LA CARRERA JUDICIAL

Tegucigalpa, Distrito Central; 23 de octubre de 2019.

La **PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

#### CONSIDERANDO

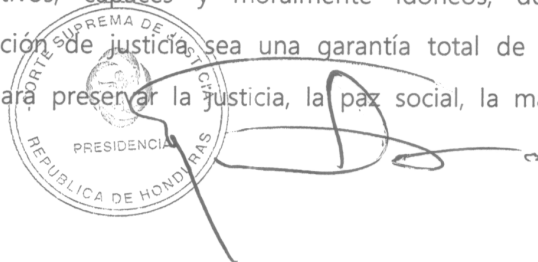
Que nuestra Constitución Política, en su artículo 1, establece que Honduras es un Estado de Derecho, soberano, constituido como República libre, democrática e independiente, para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social.

#### CONSIDERANDO

Que la Constitución de la República, en su artículo 59, dispone que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado.

#### CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Ley de la Carrera Judicial establece que la justicia debe ser impartida en forma pronta y cumplida, por magistrados y jueces probos, dignos y respetables, con la colaboración eficiente de funcionarios y empleados jurisdiccionales, técnicos y administrativos, capaces y moralmente idóneos; de manera que el sistema de administración de justicia, sea una garantía total de imparcialidad, eficiencia y buen servicio, para preservar la justicia, la paz social, la majestad de las instituciones y la



confianza de la ciudadanía en el imperio de la Ley y el Derecho, y afirmar la vocación republicana y democrática de la nación.

#### **CONSIDERANDO**

Que de conformidad con lo preceptuado en los artículos 2 de la Ley de la Carrera Judicial y 2 de su Reglamento, la organización de la carrera y la regulación del servicio tienden a una rigurosa selección de funcionarios y empleados, basada en los méritos personales, que dé igualdad de oportunidades, estimule el ingreso de los más aptos, garantice su estabilidad y desarrollo profesional, y les dote de los medios adecuados para una vida decorosa y digna.

#### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 14 del Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial dispone que el Servicio Excluido es el conjunto de puestos cuya naturaleza, características y requisitos para su ejercicio están regulados por un régimen jurídico distinto al de la Carrera Judicial y, por tanto, se excluyen de la aplicación de las disposiciones de la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento.

#### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 13 numeral 2 del Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial establece que el Servicio Excluido comprende, entre otras categorías, al personal judicial cuya relación de servicio se regule por contrato.

#### **CONSIDERANDO**

Que el personal judicial por contrato, por estar incorporado al Servicio Excluido, actualmente no puede gozar de beneficios laborales tales como las prestaciones y servicios que brinda el Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), o la cobertura del seguro privado de vida y médico-hospitalario que cubre a funcionarios y empleados judiciales del Servicio Regular.



**CONSIDERANDO**

Que, para poder incorporar el personal judicial por contrato al Servicio Regular de la Carrera Judicial, es necesario el desarrollo de un proceso que, además de ser respetuoso de la Constitución de la República y los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos aplicables en Honduras, contemple lo dispuesto en la Ley de la Carrera Judicial, su Reglamento y la Ley General de la Superintendencia para la Aplicación de Pruebas de Evaluación de Confianza.

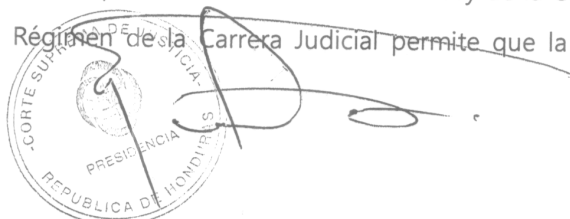
#### **CONSIDERANDO**

Que, partiendo de lo preceptuado en los artículos 23 de la Ley de la Carrera Judicial, y 51 de su Reglamento, se puede colegir que, para ser debidamente incorporado al Servicio Regular, se requiere:

1. Ser de nacionalidad hondureña;
2. Tener más de dieciocho (18) años, para ser empleado, y de veintiún (21) años, para ser funcionario;
3. Poseer aptitud moral e intelectual para el desempeño del cargo;
4. Llenar los requisitos que señale el manual de clasificación para la clase de puesto de que se trate;
5. Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos legal o reglamentariamente estipulados;
6. Haber obtenido el nombramiento respectivo; y,
7. Haber pasado satisfactoriamente el período de prueba.

#### **CONSIDERANDO**

Que, tal y como lo indican los precitados artículos 23 de la Ley de la Carrera Judicial, y 51 de su Reglamento, el Régimen de la Carrera Judicial permite que la idoneidad para el



desempeño del cargo sea demostrada no sólo mediante concursos, sino también por medio de pruebas o exámenes.

#### **CONSIDERANDO**

Que, de conformidad con los artículos 139, 141, 143 y 145 del Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial:

- a. La Dirección de Administración de Personal es el órgano competente para efectuar la evaluación de servicios;
- b. La evaluación de servicios debe comprender hasta cinco (5) aspectos: capacidad, calidad del trabajo, cantidad de trabajo, hábitos personales de trabajo y dirección; y,
- c. La calificación obtenida será factor determinante para otorgar estímulos tales como: ascensos, aumentos de sueldo, traslados, licencias, programas de capacitación y otros beneficios análogos.

#### **CONSIDERANDO**

Que en los artículos 2 y 8 párrafo 1° de la Ley General de la Superintendencia para la Aplicación de Pruebas de Evaluación de Confianza, se establece que una de las instituciones estatales a las cuales es aplicable dicha ley es el Poder Judicial; y, por ello, según esa ley, todos los servidores públicos adscritos a este Poder del Estado deben someterse a las pruebas de confianza, para que puedan continuar en sus funciones y así se pueda garantizar la confiabilidad de todo el personal judicial a nivel nacional.

**CONSIDERANDO**



Que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 315 párrafo 1° de la Constitución de la República, la Corte Suprema de Justicia cumplirá sus funciones constitucionales y legales bajo la Presidencia de uno de sus Magistrados.

#### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 15 literal a del Reglamento Interior de la Corte Suprema de Justicia establece que el Presidente del máximo órgano jurisdiccional de la nación tendrá, entre otras, la atribución de realizar la función administrativa del Poder Judicial, de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.

#### **CONSIDERANDO**

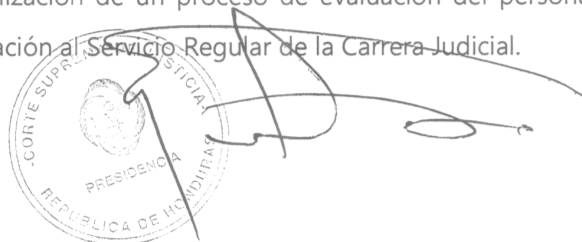
Que con la abrogación de la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, producto de su declaratoria de inconstitucionalidad, han vuelto a tener plena vigencia la Ley de la Carrera Judicial, su Reglamento y el Reglamento Interno del Consejo de la Carrera Judicial, así como el artículo 3 transitorio del Decreto Legislativo No. 282-2010, ratificado mediante el Decreto Legislativo N° 5-2011, el cual dispone que, mientras se instale el Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia tendrá las facultades de: (i) seleccionar, nombrar y destituir a Jueces, Magistrados y demás personal jurisdiccional, técnico y administrativo, de acuerdo a lo establecido en la Ley; y, (ii) organizar y dirigir administrativamente al Poder Judicial; todo ello, en concordancia con el artículo 15 literal a del Reglamento Interior de la Corte Suprema de Justicia.

#### **POR TANTO**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias,

#### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Aprobar la realización de un proceso de evaluación del personal judicial por contrato, para su incorporación al Servicio Regular de la Carrera Judicial.



**SEGUNDO.** Instruir a la Dirección de Administración de Personal que, para la realización del mencionado proceso, previamente efectúe una auditoría de puestos, con el objeto de determinar cuántos servidores judiciales actualmente laboran bajo la modalidad de contrato, cuánto tiempo tienen dentro de la institución, qué cargos ostentan, cuáles son sus sueldos actuales y cuál es su ubicación organizacional y geográfica.

**TERCERO.** Instruir a la Dirección de Planificación, Presupuesto y Financiamiento, para que, con base en los resultados que arroje dicha auditoría de puestos, efectúe el correspondiente estudio presupuestario.

**CUARTO.** Una vez finalizada la auditoría de puestos y realizado el análisis presupuestario, que se inicie el proceso al cual se hace referencia en el acápite primero, para cuyo desarrollo deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

#### ÓRGANO ENCARGADO

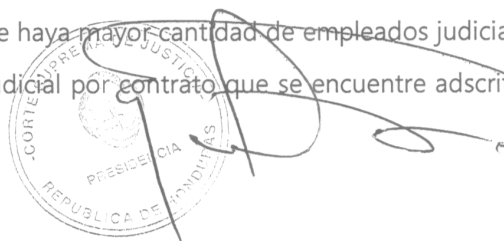
1. El órgano que tendrá a su cargo la realización del proceso de evaluación del personal judicial por contrato será la Dirección de Administración de Personal, como órgano ejecutivo responsable de la aplicación de la Ley de la Carrera Judicial, conforme a los artículos 10 de la Ley de la Carrera Judicial, y 31 de su Reglamento.

#### PRINCIPIOS ORIENTADORES

2. El proceso de evaluación de los servidores judiciales por contrato se llevará a cabo teniendo presente en todo momento los principios de legalidad, debido proceso, igualdad y no discriminación, objetividad, y transparencia.

#### DESARROLLO PROGRESIVO

3. La realización del proceso será progresiva, teniendo en cuenta los factores cargo, ubicación geográfica y disponibilidad presupuestaria, iniciando con aquellos puestos en donde haya mayor cantidad de empleados judiciales por contrato y con aquel personal judicial por contrato que se encuentre adscrito al departamento de



Francisco Morazán, en la medida que el presupuesto institucional lo permita; debiéndose haber cubierto el total de servidores judiciales por contrato, a nivel nacional, antes de finalizado el año fiscal 2022.

#### SUBPROCESOS

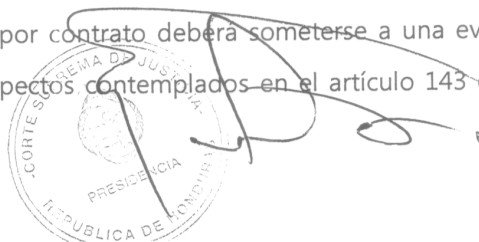
4. El proceso de evaluación estará compuesto por tres (3) subprocesos:
  - a. Evaluación de antecedentes personales;
  - b. Evaluación de servicios; y,
  - c. Evaluación de confianza.

#### EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES PERSONALES

5. Para efectos de la evaluación de antecedentes personales, la Dirección de Administración de Personal verificará si el servidor judicial por contrato efectivamente cumple o no con los requisitos de nacionalidad, edad, formación académica y experiencia, establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos, para el cargo que ostenta; y si tiene o no algún impedimento, incompatibilidad o inhabilidad de tipo constitucional, legal o reglamentario, que no le permita desempeñarse en el puesto que ostenta. Para todo lo anterior, se deberá tener en cuenta lo establecido en los artículos 22, 23, 24, 29, 41, 43 y 319 de la Constitución de la República; 24, 49 y 50 de la Ley de la Carrera Judicial; y 52, 156, 157 y 160 de su Reglamento. Asimismo, solicitará la emisión de constancias de antecedentes penales y policiales, para su incorporación en el expediente personal.

#### EVALUACIÓN DE SERVICIOS

6. El personal judicial por contrato deberá someterse a una evaluación de servicios, que abarcará los aspectos contemplados en el artículo 143 del Reglamento de la



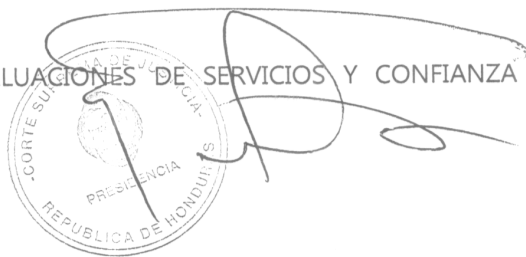
Ley de la Carrera Judicial (*capacidad, calidad del trabajo, cantidad de trabajo, hábitos personales en el trabajo y dirección; este último aspecto, en los casos que procediere*).

7. Para calificar la capacidad, se aplicarán exámenes teóricos y/o prácticos, dependiendo del puesto, mediante los cuales pueda apreciarse el conocimiento de las labores que se realizan y las habilidades y aptitudes propias del cargo. En los exámenes donde la calificación deba realizarse de manera cuantitativa, tendrá que obtenerse una nota de al menos setenta por ciento (70%), para considerar que los mismos han sido aprobados.
8. Para calificar el resto de aspectos, la Dirección de Administración de Personal requerirá que los jefes inmediatos de empleados judiciales por contrato emitan sus respectivos informes sobre el desempeño y la conducta de estos últimos; informes que deberán elaborar de manera objetiva, adjuntando a los mismos la documentación acreditativa que corresponda y siendo responsables de su contenido. Igualmente, la Dirección de Administración de Personal corroborará la asistencia y puntualidad del evaluado, y si tiene o no antecedentes disciplinarios, procesos de este tipo que se encuentren pendientes y/o informes disciplinarios que se hayan emitido en su contra

#### EVALUACIÓN DE CONFIANZA

9. La evaluación de confianza para los servidores judiciales por contrato se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Superintendencia para la Aplicación de Pruebas de Evaluación de Confianza. Para efectos de esta evaluación, y con el fin de calificar la confiabilidad del evaluado, se practicarán pruebas psicométricas, toxicológicas y poligráficas, las cuales serán analizadas de forma integral. Además, se podrán realizar visitas domiciliarias, para verificar su entorno familiar y social.

RESULTADOS DE EVALUACIONES DE SERVICIOS Y CONFIANZA EFECTUADAS EN EL PASADO RECIENTE





10. La Dirección de Administración de Personal se allegará de los resultados de las evaluaciones de servicios y confianza que, en los últimos doce (12) meses, se hayan efectuado por los órganos estatales competentes, para su consideración en el proceso.

#### APROBACIÓN DEL PROCESO

11. Para considerar que el empleado judicial por contrato ha aprobado el proceso, de los resultados que arrojen las evaluaciones de antecedentes personales, de servicios y de confianza, a él efectuadas, deberá concluirse lo siguiente:

- a. Que sí cumple con los requisitos de nacionalidad, edad, formación académica y experiencia;
- b. Que no tiene ningún impedimento, incompatibilidad o inhabilidad de tipo constitucional, legal o reglamentario, que no le permita desempeñarse en el puesto que ostenta;
- c. Que no tiene antecedentes penales ni policiales;
- d. Que cuenta con el conocimiento de las labores que realiza y con las habilidades y aptitudes propias del cargo en el que se encuentra;
- e. Que, según su jefe inmediato, ha tenido un buen desempeño y una buena conducta a lo interna de la oficina a la cual está adscrito;
- f. Que asiste puntualmente a su trabajo; y,
- g. Que, de acuerdo a las pruebas psicométrica, toxicológica y poligráfica, y a la visita domiciliaria efectuada, es apto para el puesto que ostenta.

EMISIÓN DE ACUERDOS Y RESOLUCIONES



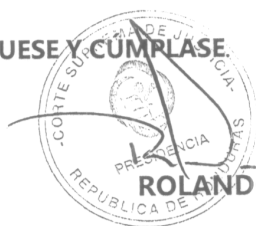
12. Después de haberse realizado todo el proceso de evaluación, la Dirección de Administración de Personal enviará el listado del personal judicial evaluado, junto con sus respectivos resultados finales, a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, para la emisión de los acuerdos y las resoluciones que en Derecho correspondan.

**QUINTO.** A los servidores judiciales por contrato que reciban su acuerdo de permanencia, se les asignará el sueldo base establecido para el cargo que ostenten.

**SEXTO.** En adelante, se contará con personal judicial por contrato sólo si es estrictamente necesario, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria, y teniendo en cuenta el resultado que se busca con dicha contratación o la actividad que se debe ejecutar; ello, de conformidad con el artículo 6 sección I literal d) párrafos 1° y 3° del Reglamento de Ejecución Presupuestaria del Poder Judicial.

**SÉPTIMO.** Que el presente acuerdo se certifique a la Dirección de Administración de Personal y a la Dirección de Planificación, Presupuesto y Financiamiento, para que se proceda al inicio y desarrollo de la auditoría y del proceso de evaluación que son objeto de este acto administrativo. Asimismo, que sea publicado en el Portal Web Institucional, para conocimiento de todas las dependencias jurisdiccionales, técnicas y administrativas a nivel nacional.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ROLANDO EDGARDO ARGUETA PÉREZ**

**PRESIDENTE**



**LUCILA CRUZ MENÉNDEZ**

**SECRETARIA GENERAL**