



MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Vigésima Séptima Reunión del Comité de Expertos
Del 12 al 16 de septiembre de 2016
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.480/16 rev.4
15 septiembre 2016
Original: español

HONDURAS

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 15 de septiembre de 2016)

SUMARIO DEL INFORME

El presente informe contiene el análisis integral de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a Honduras en el informe de la Segunda Ronda en relación con los párrafos 5º y 8º del artículo III de la Convención Interamericana contra la Corrupción que se refieren, respectivamente, a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado y para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, así como la tipificación de los actos de corrupción contemplados en el artículo VI de la misma, haciéndose referencia, cuando corresponda, a los nuevos desarrollos dados en relación con la implementación de estas disposiciones.

Asimismo, el informe incluye el análisis integral de la implementación en Honduras de los párrafos 3 y 12 del artículo III de la Convención relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, así como el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público, que fueron seleccionados por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda, haciéndose referencia también a las buenas prácticas informadas por el Estado con respecto a la implementación de las disposiciones seleccionadas para la Segunda y Quinta Rondas.

Los análisis se efectuaron dentro del marco de la Convención, el Documento de Buenos Aires, el Reglamento del Comité y las metodologías adoptadas por el mismo para la realización de las visitas *in situ* y para la Quinta Ronda, incluidos los criterios allí establecidos para orientar los análisis sobre tratamiento igualitario para todos los Estados Parte, equivalencia funcional y el propósito tanto de la Convención como del MESICIC de promover, facilitar y fortalecer la cooperación entre los Estados en la prevención, detección, sanción y erradicación de la corrupción.

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la respuesta de Honduras al cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 18 al 20 de abril de 2016 por parte de la representante de Antigua y Barbuda en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Honduras, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, y asociaciones profesionales sobre los temas bajo análisis. Asimismo, si bien la representante de Argentina no pudo participar en la visita *in situ* por causas de fuerza mayor, tuvo una activa participación en la revisión del informe.

En relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a Honduras en el informe de la Segunda Ronda, con base en la metodología de la Quinta Ronda y teniendo en cuenta la información suministrada en la respuesta al cuestionario y en la visita *in situ*, el Comité definió cuáles de dichas recomendaciones fueron implementadas satisfactoriamente; cuáles requieren atención adicional, cuáles se replantean y cuáles ya no tienen vigencia.

En lo que respecta a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos, es pertinente resaltar lo siguiente: la implementación del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH) y del Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos (SIREP) por parte de la Secretaría de Finanzas (SEFIN), así como el desarrollo del Proyecto de Ley de la Carrera Administrativa y Función Pública que se encuentra en el Congreso Nacional para ser agendado.

En lo concerniente a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, cabe resaltar que Honduras la promulgación de la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos y su Reglamento; la adhesión a la iniciativa internacional de transparencia en el

sector de la construcción (COsT por sus siglas en inglés), que cuenta con su propio sistema de seguimiento que permite que cualquier persona tenga acceso a contratos de obra pública; la creación de Mesas de Resolución de Disputas; y el establecimiento del Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público.

Con respecto a la protección de funcionarios públicos y denunciantes de actos de corrupción Honduras ha promulgado la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal, que crea el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal; la creación de la Unidad Policial para la Protección de Testigos Protegidos, de la Secretaría de Seguridad; así como la creación de oficinas de atención al denunciante tanto de manera presencial y a través Internet del Tribunal Superior de Cuentas, un nuevo sistema de recepción de denuncias por medio del portal de Internet del MP, y el establecimiento de una línea telefónica gratuita por parte del Gobierno para recepción de denuncias y amenazas con el objeto de transferirlas a la autoridad competente.

Algunas de las recomendaciones que se le formularon a Honduras durante la Segunda Ronda que aún quedan pendientes o que han sido reformuladas, atienden a temas tales como la adopción como regla general de la vinculación a los cargos de la administración pública a través de un sistema de selección basado en el mérito, que asegure la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia; la actualización y publicación de los Manuales de Clasificación de Cargos en todas las instituciones del Estado; el mejoramiento de los procedimientos para el anuncio de contratos y la selección de contratistas de bienes y servicios en aquellas situaciones en que se aplique la contratación directa; la conformación, de manera institucionalizada, de veedurías ciudadanas calificadas para realizar labores de vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y de la ejecución de los contratos; la eliminación en la Ley de Contratación del Estado de la amplia discrecionalidad para la determinación de situaciones de emergencia, así como de las situaciones en que las operaciones del gobierno se deben mantener en secreto y por ende recurrir a la contratación directa; la adopción de una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa o judicial; la adecuación de los tipos penales de corrupción a los requisitos del artículo VI(1) de la Convención.

Adicionalmente, en lo que respecta a nuevos desarrollos en Honduras en la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formuló recomendaciones en el sentido de actualizar en su legislación su definición de lo que constituye un funcionario público, para que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención; la incorporación de los servidores públicos en puestos excluidos al régimen de Servicio Público; la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que contenga en detalle los procedimientos y criterios para la selección de los candidatos que se presentarán ante el Congreso Nacional, de manera que no se vea en la necesidad de elaborar un reglamento ad hoc cada vez que se convoca a la Junta Nominadora; la incorporación de todas las instituciones del Ejecutivo, incluidas las desconcentradas, al Sistema del Servicio Civil, así como al Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH) al Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos (SIREP) de la Secretaría de Finanzas (SEFIN); así como la adopción de una nueva Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, su reglamento y la normativa interna del Poder Judicial, que establezca entre otras cosas procedimientos transparentes de selección del personal del Poder Judicial con base en el mérito, publicidad, equidad y eficiencia; proporcionar a la ONCAE los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de asegurar la modernización y el cabal funcionamiento de HONDUCOMPRAS; e implementar mecanismos para realizar evaluaciones periódicas sobre la efectividad, pertinencia y alcance del Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal en los casos de protección de denunciantes y testigos de casos de corrupción.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), a la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) por considerar sus desarrollos institucionales y normativos relevantes y representativos del conjunto de entidades e instituciones de Honduras.

Este análisis se orientó a determinar si en relación con dichos grupos de personal, se han adoptado disposiciones y/o medidas orientadas a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, la manera y los momentos en que se imparten las instrucciones, los programas previstos para ello, las instancias que tienen competencias al respecto, así como los resultados objetivos obtenidos con la aplicación de tales disposiciones y/o medidas que rigen las actividades del personal de las instituciones antes aludidas, tomándose nota de las dificultades y/o debilidades para el logro del propósito de esta disposición de la Convención.

Algunas de las recomendaciones formuladas a Honduras, para su consideración, en relación con lo anterior apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación:

Fortalecer la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) suministrándole los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios necesarios para que pueda cumplir a cabalidad su función de capacitación a los funcionarios de los órganos y organismos del Estado, de manera que pueda ofrecer cursos de inducción, reinducción y capacitación continua a todos los funcionarios de los órganos y entidades de la administración central, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades; aprobar el Reglamento de la Escuela de la Función Pública, bajo la dirección de la DGSC, y asegurar que cuente con los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios necesarios, dentro de los recursos disponibles, para que pueda entrar en funciones y cumplir a cabalidad su función de organismo central de capacitación de los empleados públicos; diseñar y llevar a cabo programas de capacitación para el personal involucrado en los procesos de adquisición de bienes o servicios, en relación con la adecuada comprensión de sus responsabilidades y normas éticas, así como de los riesgos de corrupción; y fortalecer a los Comités de Ética de las instituciones de manera que puedan cumplir a cabalidad sus funciones de prevención de actos de corrupción, así como de investigación de violaciones éticas en ámbito administrativo, proveyéndoles además de medidas de protección efectiva y puntual para sus miembros en caso de represalias relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público, recomendándosele a Honduras considerar tomar las medidas que se requieran, a los fines de adoptar una ley de política salarial, que establezca como mínimo, criterios objetivos y transparentes para una remuneración equitativa en todo el sector público.

**COMITÉ DE EXPERTOS DEL MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA
CORRUPCIÓN**

**INFORME RELATIVO AL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN EN LA
REPÚBLICA DE HONDURAS DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y LAS
DISPOSICIONES ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA, ASÍ COMO CON RESPECTO A
LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA¹**

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante “el Comité”) del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “MESICIC”) en su Vigésima Cuarta Reunión², en el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a la República de Honduras en el informe de la Segunda Ronda de Análisis.³

[2] En segundo lugar, se referirá, cuando corresponda, a los desarrollos nuevos dados en la República de Honduras en relación con las disposiciones de la Convención (en adelante “la Convención”) que fueron seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados, y se procederá a formular las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

[3] En tercer lugar, versará sobre la implementación, en la República de Honduras, de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda de Análisis. Dichas disposiciones son las siguientes: Artículo III, Párrafos 3 y 12, relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a dar “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*” y “*al estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.*”

[4] En cuarto lugar se hará referencia a las buenas prácticas que el Estado analizado deseó voluntariamente dar a conocer con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda y la Quinta rondas.

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República de Honduras ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el 25 de mayo de 1998 y depositó el respectivo instrumento de ratificación el 2 de junio de 1998.

[6] Asimismo, la República de Honduras suscribió el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el 8 de diciembre de 2001.

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 15 de septiembre de 2016, en el marco de su Vigésima Séptima Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 12 al 15 de septiembre de 2016.

² Disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc

³ Disponible en http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_hnd.pdf

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República de Honduras

[7] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República de Honduras en todo el proceso de análisis y, en especial, del Tribunal Superior de Cuentas (TSC), la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia en el párrafo siguiente del presente informe. Honduras envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes.⁴

[8] Asimismo, el Comité deja constancia de que el Estado analizado otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*,⁵ la cual se realizó durante los días 19 a 21 de abril de 2016, por parte de la representante de Antigua y Barbuda, en su calidad de integrante del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. Asimismo, si bien la representante de Argentina no pudo participar en la visita *in situ* por causas de fuerza mayor, tuvo una activa participación en la revisión del informe y en la reunión del Subgrupo. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por Honduras hasta el día 21 de abril de 2016, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría y por los integrantes del subgrupo de análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento*; la *Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la convención seleccionadas para la Quinta Ronda*; y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.⁶

2. Documentos e información recibidos de organizaciones de la sociedad civil y /o, entre otros, de organizaciones del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores

[10] El Comité no recibió, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, documentos ni información de organizaciones de la sociedad civil de conformidad con lo previsto en el artículo 34, b), del Reglamento del Comité.

[11] No obstante lo anterior, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado, se recabó información de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, investigadores y asociaciones profesionales que fueron invitados a participar en reuniones con tal fin, de conformidad con lo previsto en la disposición 27 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*, cuyo listado se incluye en la agenda de dicha visita que se anexa al presente informe. Esta información se refleja en los apartados correspondientes del mismo, en lo que resulta pertinente para sus propósitos.

⁴ Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos están disponibles en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_hnd.htm

⁵ Documento SG/MESICIC/doc.276/11 rev. 2, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

⁶ Esta información está disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_hnd.htm

II. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA Y DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN DICHA RONDA

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances, información y desarrollos nuevos dados por Honduras en relación con las recomendaciones formuladas y las medidas sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda⁷, y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional por el Estado analizado, y si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

[13] En esta sección, el Comité, si corresponde, también tomará nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado para la implementación de las recomendaciones y medidas aludidas en el párrafo anterior, así como de la cooperación técnica que haya sido requerida por él mismo con tal fin.

[14] En segundo lugar, se hará referencia a los desarrollos nuevos dados por Honduras en relación con las disposiciones de la Convención que fueron seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados, y se procederá a formular las observaciones y recomendaciones a que haya lugar, si corresponde.

1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 5 DE LA CONVENCIÓN)

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.1. Seguimiento de la implementación de la recomendación formulada en la Segunda Ronda

Recomendación 1.1.1.:

Promover la efectiva aplicación de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y revisar la adecuación del sistema de contratación de funcionarios públicos para empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo a la Constitución de la República y a la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Modificar la Ley del Servicio Civil y su Reglamento para asegurar la equidad entre los aspirantes a acceder a una vacante en el Servicio Público, procurando que ninguna disposición normativa distorsione la aplicación de criterios objetivos de idoneidad en la selección del funcionario; en particular, ponderar la experiencia en el Servicio Público como un factor más entre otros de igual o mayor importancia, según la jerarquía de los puestos establecidos en el Manual de Clasificación de Cargos y la conveniencia funcional de efectuar convocatorias abiertas al público en general o restringidas hacia quienes ya pertenecen al Servicio Público

[15] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

⁷ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_hnd.pdf

[16] *“La Dirección General de Servicio Civil, ha realizado los esfuerzos correspondientes en desarrollar un Proyecto de Ley denominado “Ley de la Carrera Administrativa y Función Pública” el cual se encuentra en el Congreso Nacional de la República para ser agendado, dicha Ley es un instrumento que se constituye para propiciar la eficacia y eficiencia del servicio público a satisfacción de la ciudadanía y para el impulso del desarrollo nacional.”*

[17] *“Los fines, principios, alcances y objetivos de esta ley, constituyen el marco conceptual y filosófico, que deberán orientar el comportamiento y aptitud del servidor público en el servicio de calidad que debe brindar a la ciudadanía y en su aporte al desarrollo de Honduras. Para poner en acción este marco se requiere de una estructura apropiada para su implementación y ejecución.*

[18] *Como uno de sus objetivos principales se destaca “Respetar el derecho constitucional de la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza a través de una verdadera convocatoria pública y concurso por oposición que permita que en la carrera de la administración pública se desempeñen los servidores públicos que efectivamente reúnan los requisitos de capacidad e idoneidad”.*⁸

[19] *“Durante el año 2009 se reformó el Reglamento de la Ley General de Servicio Civil según Acuerdo Ejecutivo No. A-18-2009 y publicado mediante Gaceta No. 32,012 del 11 de Septiembre de ese mismo año, dentro del mismo el Capítulo VII de la Selección de Personal establece las pautas y lineamientos para el establecimiento de Concursos en base al Mérito como fundamento principal”.*⁹

[20] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta pone de presente las siguientes dificultades:

[21] *“La Dirección General de Servicio Civil, realizó el borrador de la Ley en mención, pero no ha sido discutida en el Congreso Nacional por la cámara legislativa por lo tanto no ha sido posible dicha reforma”.*

[22] *“En la actualidad la DGSC carece de recursos técnicos, presupuestarios y logísticos para la implementación de los concursos públicos, a la vez siempre se cuenta con la injerencia del componente político en los procesos de selección de personal lo cual en algunos casos repercuten negativamente en los mismos”.*¹⁰

[23] *“(…) es importante mencionar que en los últimos 10 años no se han realizado procesos de selección mediante concursos públicos, únicamente se ha optado por el proceso de oposición de antecedentes”.*¹¹

[24] Esta información fue corroborada por los representantes de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) durante la visita *in situ*, quienes manifestaron que si bien había voluntad para llevar a cabo los procesos de selección mediante concursos públicos, no se contaba con los recursos humanos ni presupuestarios para llevarlos a cabo.

[25] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya sección analítica formuló la siguiente observación:

[26] *“El artículo 28 de dicha Ley [del Servicio Civil] estipula que las vacantes se cubrirán de acuerdo con una lista de prioridades en la cual se da preferencia a quienes están ya en servicio, seguidos por quienes están esperando para reingresar al servicio y por último quienes están esperando para ingresar al servicio.*

⁸ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 2.

⁹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 3.

¹⁰ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 3.

¹¹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 8.

*Preocupa al Comité que de no llevarse a cabo este proceso de manera transparente, es posible que no todos los candidatos potenciales se enteren de las oportunidades disponibles o no disponibles”.*¹²

[27] En ese sentido, el Comité advierte que este proceso no garantiza la igualdad de oportunidades para que todos los candidatos compitan por los cargos públicos con base en sus méritos, por cuanto otorga un trato preferente a quienes son o han sido ya empleados del gobierno, como tampoco garantiza que los procesos se lleven a cabo a través de concursos públicos de mérito y oposición, con base en los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención.

[28] Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y sin perjuicio de las recomendaciones que se formulen más adelante en relación con los procesos de selección vigentes, el Comité toma nota de los avances realizados por el Estado analizado, de las dificultades encontradas para la implementación de la anterior medida, así como de la necesidad de implementar un sistema de selección de servidores públicos que como el mismo Estado analizado pone de presente, respete *“el derecho constitucional de la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza a través de una verdadera convocatoria pública y concurso por oposición que permita que en la carrera de la administración pública se desempeñen los servidores públicos que efectivamente reúnan los requisitos de capacidad e idoneidad”*. En ese sentido, el Comité estima pertinente el replanteamiento de la anterior recomendación (ver recomendaciones 1.1.3.1, 1.1.3.2 y 1.1.3.3 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[29] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta al cuestionario pone de presente que tiene las siguientes necesidades de cooperación técnica:

[30] *“La Dirección General de Servicio Civil, para el diseño y conceptualización del nuevo proyecto de Ley efectuó esfuerzos en conjunto con la Secretaría de Estado de la Presidencia. En la actualidad para el tema de concursos ha trabajado únicamente esta dirección como el ente Regulador de las relaciones laborales entre el servidor público y el Estado. Consideramos que se necesita cooperación técnica como ser: Diseño, implementación y capacitación en instrumentos para la elaboración de pruebas e investigaciones pertinentes para la selección de los servidores públicos en sus respectivos concursos.”*

[31] Al respecto, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente por la DGSC, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a la Institución en el diseño, implementación y capacitación en instrumentos para la elaboración de exámenes e investigaciones pertinentes para la selección de los servidores públicos en sus respectivos concursos. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.4 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[32] Finalmente, cabe anotar que en el estudio titulado *“Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana (AECID-FLACSO, 2012)”*¹³ por la Agencia de Cooperación Española (AECID) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se pone de presente la siguiente información en el Resumen Ejecutivo capítulo correspondiente a Honduras:

[33] *“(…), en diciembre de 2011, la DGSC presentó, al Secretario del Despacho Presidencial, el Anteproyecto de la Ley de Carrera Administrativa y Función Pública. Los cambios que se aspira lograr son: a) la transformación de la DGSC en una entidad desconcentrada de la Presidencia, no vinculada a ninguna*

¹² Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Convención seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 5.

¹³ Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Resumen Ejecutivo: Honduras (AECID-FLACSO, 2012), Autora principal: Mónica Iturburu, pág. 111. <https://mercedesiacoviello.files.wordpress.com/2014/11/4-honduras202012.pdf>

Secretaría de Estado; b) la inclusión, dentro del ámbito de su competencia, del personal de los órganos desconcentrados y de los estatutos gremiales (lo que incluiría a los poderosos sectores de educación y salud) y, parcialmente, los de libre nombramiento y remoción; c) el establecimiento del derecho a la carrera administrativa y a la estabilidad laboral con base en el mérito, la evaluación del rendimiento, la capacidad y la igualdad(...).¹⁴

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que requieran la publicación del Manual de Clasificación de Cargos de manera que pueda ser consultado por cualquier persona. Estas disposiciones deberán contemplar, entre otras cuestiones, la divulgación sobre los derechos y las obligaciones de los empleados públicos, información sobre las oficinas públicas y mecanismos de presentación de quejas y apelaciones.

[34] En su respuesta, el Estado analizado presenta información correspondiente a la anterior medida, de la cual se destaca la siguiente:¹⁵

[35] *“(...)sentido dentro de la [Ley del Servicio Público] no existe un principio el cual obligue a la institución la publicación del Manual de Cargos y que sea de fácil acceso a cualquier persona, sin embargo la DGSC ha considerado que para la implementación de la plataforma virtual será necesario publicar los elementos del Manual concernientes a los requisitos indispensables para la idoneidad de los cargos y que servirán de base tanto a los servidores públicos actuales como futuros y a los integrantes del comité, para tener la información y establecer los criterios de evaluación que serán considerados al momento de efectuarse los concursos públicos”.*

[36] Adicionalmente, el Estado analizado informa que *“desde el año 2014 forma parte del proyecto “Plan de Acción de Gobierno Abierto Honduras (PAGAH)” que es coordinado y monitoreado por la Secretaria de Coordinación General de Gobierno y dentro de los compromisos que esta dirección asumió, en el compromiso 4 “Desarrollo de la Carrera Administrativa y transparencia en el Servicio Civil”, la creación de una plataforma virtual donde se publica todo lo relativo al proceso de selección, contratación y evaluación de servidores públicos la cual debe de estar al acceso de la ciudadanía en general”.*

[37] *“La Dirección de Servicio Civil, ha considerado a bien la publicación dentro de la plataforma virtual, cuando esta esté implementada, los requisitos de los puestos que serán sometidos a concursos públicos”.*

[38] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta pone de presente la siguiente dificultad para la implementación de la plataforma virtual de la referencia, en donde se estaría publicando el Manual de Clasificación de Cargos, entre otras cosas:

[39] *“La Dirección General de Servicio Civil, no cuenta con una arquitectura informática robusta para la adopción de la plataforma virtual, que cumpla con las especificaciones y expectativas técnicas que contribuyan a la modernización de los procesos de selección antes mencionada. Por tal motivo se ha gestionada ante organismos internacionales el apoyo técnico y presupuestario para la realización de la misma, la cual se contemplando para su ejecución en el 2016”.*

[40] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida de la anterior recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda en donde el Comité expresó que:

[41] *“- Aunque la Ley encarga a la Dirección General el mantenimiento del Manual de Clasificación de*

¹⁴ *Ídem*, pág. 111.

¹⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 4-5.

*Cargos, no existe ninguna indicación de que este manual se haga público, ni de que sea de fácil acceso para la ciudadanía en general que lo soliciten”.*¹⁶

[42] El Comité por lo tanto, toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la medida de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que dé atención adicional a la misma, toda vez que aún no se han establecido disposiciones que requieran la publicación del Manual de Clasificación de Cargos de manera que pueda ser consultado por cualquier persona, y estima replantearla a la luz de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado (ver recomendaciones 1.1.3.5, 1.1.3.6 y 1.1.3.7 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[43] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGCS informaron que¹⁷ *“Actualmente se encuentra en proceso de revisión y actualización 150 Clases en relación a la definición del Perfil del Puesto, así mismo en consideración 323 Clases en Serie que podrían ser eliminadas del Manual de Clasificación de Cargos y Puestos por ser puestos que las diferentes Instituciones del Gobierno Central no requieren”.*

[44] En ese sentido, presentaron un cuadro sinóptico con un resumen del estado del proceso de actualización del Manual de Clasificación, que se transcribe a continuación:

PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE MANUALES		
1	Total clases únicas y en serie	1292
2	Clases únicas	736
3	Clases en serie	556
4	Clases en serie que podrían ser eliminadas	323
5	Clases eliminadas hasta la fecha	122
6	Puestos sin perfil hasta la fecha	150

[45] Del análisis del cuadro sinóptico anterior, el Comité toma nota de que no todos los cargos del servicio público cuentan con perfiles, y que existe un número de ellos que requieren actualización o que podrían ser eliminados.

[46] Por otra parte, el Comité observa que el artículo 41 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece la obligación de la DGSC de elaborar y mantener actualizado el Manual de Clasificación de Cargos, y dispone además que *“El Manual [de Clasificación de Cargos] servirá de base en la preparación de los procesos de selección, para el establecimiento del sistema retributivo y para la organización e implementación de programas de evaluación de servicios, y adiestramiento y promoción de los servidores públicos”.*

[47] En ese mismo orden de ideas, el Comité advierte que el artículo 22 de la Ley del Servicio Civil establece que *“Todos los puestos de la administración pública comprendidos en el Manual de Clasificación de Cargos deberán adjudicarse en base a exámenes por oposición salvo aquellas circunstancias especiales en que no sea conveniente seguir este procedimiento, por exigirse conocimientos muy especializados o porque la naturaleza del cargo así lo aconseje, en cuyo caso podrá aplicarse el método de oposición de antecedentes. El Manual de Clasificación de Cargos deberá señalar los casos calificados que comprenda esta excepción”.*

¹⁶ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Convención seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, págs. 5-6.

¹⁷ [Ver Presentación PowerPoint SIARH-DGSC.](#)

[48] Al respecto, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC pusieron de presente entre sus dificultades que el artículo 3 de la Ley establece una serie de cargos llamados “excluidos”, a los cuales no aplican las disposiciones de la misma y que muchos de ellos no cuentan con perfiles y no están contemplados en el Manual de Clasificación de Cargos. Agregaron era necesario que todos los cargos contaran con sus respectivos perfiles, y que además muchos de estos terminaban siendo puestos regulares, pero que quedaban fuera del sistema por clasificarse como “excluidos”.

[49] Teniendo en consideración la importancia que reviste el tener manuales de clasificación de cargos actualizados para llevar a cabo los procesos de selección para ocupar las vacantes en el servicio público, así como para la promoción y evaluación del desempeño de los servidores públicos, y para la determinación de los salarios correspondientes a cada uno de ellos, el Comité estima pertinente que el Estado analizado concluya la revisión del Manual de Clasificación de Cargos, asegurando que todos los cargos del servicio público cuenten con sus respectivos perfiles, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral, asegurando asimismo que contengan la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.8 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[50] Cabe señalar además, que en el estudio titulado “*Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana (AECID-FLACSO, 2012)*”¹⁸ por la Agencia de Cooperación Española (AECID) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se pone de presente la siguiente información en el Resumen Ejecutivo capítulo correspondiente a Honduras:

[51] “*La figura de los ‘puestos excluidos’ de la LSC fue originalmente prevista para cargos superiores y sus empleados de confianza; sin embargo, se la utiliza para evadir el nivel de ingreso base que determina la clasificación de puestos. Por otra parte, cada uno de los organismos descentralizados y desconcentrados cuenta con su propia estructura de puestos sobre los que la DGSC no tiene competencia*”.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que otorguen específicamente al Consejo del Servicio Civil como entidad responsable de conocer y resolver los conflictos respecto a las disposiciones de la Dirección General, la facultad de anular los resultados de una selección particular o de tomar las medidas pertinentes cuando se haya violado la ley o se haya presentado alguna irregularidad.

[52] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:¹⁹

[53] “*No se han hecho nuevas disposiciones ni medidas debido a que la dicha recomendación está implícita como atribución del Consejo de Servicio Civil en la Ley de Servicio Civil en el Artículo 10 numeral 4 literal b) y en el Artículo 33 numeral 8 literales a), b) y c) de su reglamento de aplicación*”.

[54] En ese sentido, el Comité desea recordar que el origen de la medida de la recomendación anterior se remonta al análisis realizado en el informe de la Segunda Ronda, que reza:

[55] “*Aunque el Comité observa la existencia de procedimientos para impugnar las decisiones adoptadas por el Poder Ejecutivo tanto a nivel administrativo como judicial, lo que podría incluir las decisiones adoptadas con respecto al proceso de selección de personal, el Comité detecta la carencia de disposiciones*

¹⁸ Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Resumen Ejecutivo: Honduras (AECID-FLACSO, 2012), Autora principal: Mónica Iturburu, pág. 115. <https://mercedesiacoiviello.files.wordpress.com/2014/11/4-honduras202012.pdf>

¹⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 6-7.

*que otorguen explícitamente al Consejo del Servicio Civil, como instancia responsable de conocer y resolver disputas, la facultad de anular los resultados de un concurso particular en caso de que algún aspecto del mismo se hubiere llevado a cabo en contravención de la Ley o su Reglamento”.*²⁰

[56] El Comité por lo tanto, toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la medida de la recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.9 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Promulgar disposiciones o mecanismos que fortalezcan las auditorías de concursos, nombramientos, contrataciones, promociones, disciplina y despidos en la República de Honduras

[57] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida²¹, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

[58] - *“La DGSC desde el año 2014 forma parte del proyecto “Plan de Acción de Gobierno Abierto Honduras (PAGAH)” que es coordinado y monitoreado por la Secretaria de Coordinación General de Gobierno y dentro de los compromisos que esta dirección asumió, en el compromiso 4 “Desarrollo de la Carrera Administrativa y transparencia en el Servicio Civil”, el cual incluye el diseño y pilotaje, a junio 2016, de 1 modelo de participación ciudadana en los procesos de selección, contratación y evaluación de los servidores públicos, con apoyo de la sociedad civil.”*

[59] - *“La Dirección General de Servicio Civil, ha desarrollado un estudio comparativo de los diferentes modelos de participación ciudadana en los países de Latinoamérica, en los procesos de contratación y selección mediante los concursos públicos”.*

[60] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta pone de presente la siguiente dificultad:

[61] *“En la actualidad la DGSC no cuenta con los mecanismos ni procesos de auditoria para los servicios que esta presta, es importante mencionar que en los últimos 10 años no se han realizado procesos de selección mediante concursos públicos, únicamente se ha optado por el proceso de oposición de antecedentes.*

[62] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en donde se observó que:

[63] *“El Comité también opina que auditorias de concursos, nombramientos, contrataciones, promociones, disciplina y despidos podrían detectar prácticas cuestionables y se permitiría tomar medidas de solución administrativa, como una mayor capacitación o sanciones no penales”.*

[64] El Comité toma nota de los avances realizados y de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado, así como de la necesidad de replantear la recomendación anterior (ver recomendaciones 1.1.3.10 y 1.1.3.11 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

²⁰ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Convención seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 6.

²¹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 7-8.

Requerir que el funcionario que selecciona a un candidato en particular deje un registro escrito que justifique sus decisiones en aquellos casos en que los cargos se cubran por Oposición de Antecedentes, a fin de que sea posible impugnar los procesos de selección para dichos cargos

[65] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida²², de la cual el Comité destaca la siguiente:

[66] *“Durante el año 2009 se reformó el Reglamento de la Ley General de Servicio Civil según Acuerdo Ejecutivo No. A-18-2009 y publicado mediante Gaceta 32,012 del 11 de Septiembre, donde se incorporó un artículo en el cual la Autoridad nominadora debe acreditar constancia sobre los nombramientos que resultaren de la selección del Personal y comunicarlo a la Dirección General de Servicio Civil, ya que dicho candidato debe ser eliminado del registro de elegibles que el Comité de Selección elaboró y proporcionó a la Dirección”.*

[67] *“El Artículo 67 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil en su numeral 1), modificada en el 2009, enmarca esta medida en la cual se acredita constancia por parte de la Autoridad Nominadora, además el Artículo 62 del mismo Reglamento el cual menciona el Listado de Elegibles que el Comité de Selección deberá elaborar y presentar ante la Dirección General de Servicio Civil”.*

[68] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta pone también de presente las siguientes dificultades²³:

[69] *“La Dirección General de Servicio Civil, tiene el obstáculo de que a pesar que dicha medida ya se encuentra contenida dentro del Reglamento de Servicio Civil, en ocasiones, La Autoridad Nominadora de la Secretaría no efectúa los comunicados pertinentes a la institución sobre los nombramientos en puestos fuera del régimen o del sistema de clasificación, que se efectúan para selección de personal”.*

[70] *“También se suma el hecho que la aplicación de concursos públicos en la actualidad no se ha llevado a la práctica, de manera que exista evidencia de las calificaciones obtenidas por los aspirantes a cargos y que la Autoridad Nominadora en base a esas calificaciones pueda determinar el candidato idóneo para el nombramiento en un puesto”.*

[71] *“La Dirección de Servicio Civil, está realizando esfuerzos para que a partir del próximo año se puedan comenzar a efectuar los concursos públicos comenzando por aquellos puestos vacantes, a consecuencia de una Renuncia o Cesantía de un Servidor Público, y de esta manera garantizar un proceso transparente en las acciones concernientes a la Selección del Personal”.*

[72] Asimismo, el Estado analizado pone de presente lo siguiente: *“Según la Ley de Servicio Civil es necesaria la participación de todas las instituciones incorporadas al Régimen de Servicio Civil, en vista que las Subgerencias de Recursos Humanos forman parte de los Comités de Selección, al mismo tiempo debe existir la anuencia por parte de la Autoridad Nominadora de cada institución para elaborar las comunicaciones en tiempo y forma”.*²⁴

[73] Cabe resaltar que durante la visita *in situ* los representantes de la DGSC confirmaron esta información.

²² Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 9-10.

²³ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, pág. 10.

²⁴ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, pág. 10.

[74] Al respecto, el Comité toma nota de que los artículos 62 y 67 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil de 2009 a que hace referencia el Estado analizado, se encuentran en la Sección C “*Caducidad y Cancelación de Nombres en Registro de Elegibles*” y establecen lo siguiente:

[75] “*Artículo 62.- Los aspirantes que obtengan la calificación mínima previamente determinada, conforme al Artículo sesenta y uno (61) anterior, se consideran en condición de elegibles*”.

[76] “*El comité se elección integrara lista en orden estricto de calificación de cada uno de los participantes, la que constituirá el Registro de Elegibles*”.

[77] “*Realizando el concurso y organizando el Registro de Elegibles, el comité de selección a solicitud de la Autoridad Nominadora, integrará de la lista de elegibles una terna para cada puesto, en orden estricto de calificación de cada uno de los participantes. La Dirección General de Servicio Civil, enviara dicha terna a la Autoridad Nominadora para que el superior inmediato del puesto de que se trate proceda a realizar la selección, comunicándolo a la subgerencia de Recursos Humanos respectiva*”.

[78] “*Los aspirantes que no fueren seleccionados seguirán formando parte del Registro de Elegibles en la Dirección General de Servicio Civil*”

[79] “*Artículo 67.- La Dirección General de Servicio Civil, podrá asimismo eliminar los candidatos del Registro de Elegibles, por cualquiera de las siguientes razones:*

[80] “*1. Nombramiento para un puesto permanente, una vez ratificado su nombramiento por la Autoridad Nominadora, lo cual deberá acreditarse mediante constancia extendida por esta.*

[81] “*2. Cuando el candidato haya sido seleccionado para un puesto en una clase o puesto tipo inferior al que estaba inscrito.*

[82] “*3. Por no presentarse al trabajo sin justa causa, durante tres (3) días hábiles consecutivos, después de que el candidato seleccionado haya recibido la notificación de la fecha en que debe iniciar la prestación de sus servicios.*

[83] “*4. Por no aceptar el nombramiento para ocupar un cargo a cuya clase o puesto tipo hubiera hecho oferta. No obstante si la renuencia es debida a motivos geográficos o de otra naturaleza, se mantendrá en el registro, pero no será tomado en cuenta en las condiciones no aceptadas.*

[84] “*5. Por no presentarse durante dos (2), veces consecutivas a la entrevista señalada por la autoridad nominadora.*

[85] “*6. Por la inclusión de datos falsos sobre sus condiciones académicas, técnicas y personales que hayan inducido a error a la Administración.*

[86] “*No obstante se hubiere producido la eliminación del Registro de Elegibles de un candidato, este podrá participar en los concursos posteriores, excepto si se trata de la causal establecida en el inciso seis (6) anterior, en cuyo caso no podrá participar en ningún concurso durante los cinco (5), años siguientes a que se produjo la exclusión.*”.

[87] Sobre el particular, el Comité advierte que ninguno de estos dos artículos establecen específicamente la obligación de la autoridad nominadora de dejar un registro escrito que justifique sus decisiones ni de acompañar esta información a la notificación que se debe remitir a la Dirección General, y que el propósito de dicha notificación tal y como la prevé hoy día el Reglamento es actualizar el registro de elegibles, lo que

no atiende al propósito de la recomendación que es el que esta información pueda ser utilizada por los participantes de un proceso de selección para impugnar dichas decisiones.

[88] Adicionalmente, el Comité toma nota de que ni la Ley del Servicio Público ni su Reglamento contemplan específicamente cómo se llevarán a cabo los procedimientos de impugnación para los procesos de selección, tema al que se referirá en la sección correspondiente a “Nuevos Desarrollos”, en donde se hará un análisis integral de dicho Reglamento.

[89] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado y, sin perjuicio de las recomendaciones que se formulen en la sección de Nuevos Desarrollos, en donde se hará un análisis detallado del nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el Comité considera pertinente replantear esta recomendación de manera que pueda asegurarse que la Autoridad Nominadora o el funcionario que selecciona a un candidato para ocupar una vacante en el servicio público deba justificar por escrito su decisión; de asegurar que notifique a la DGSC dicha decisión y su justificación; y que esta información quede a la disposición de los candidatos que participaron en el proceso, a fin de pueda ser impugnado (ver recomendación 1.1.3.12 la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida f) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Analizar la conveniencia de incluir disposiciones expresas en la Ley de Servicio Civil en orden a garantizar la imparcialidad de los integrantes del órgano de calificación de los aspirantes a ingresar al Servicio Público

[90] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida²⁵, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

[91] *“El Artículo 60 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil aprobado en 2009 establece que “Para el desarrollo del respectivo concurso, se deberá nombrar en comité de selección integrados por dos (2) representantes de la Autoridad Nominadora donde se ubique el puesto y tres (3), representantes de la Dirección General de Servicio Civil pudiendo el comité buscar la asesoría de personas naturales o jurídicas externas al proceso, de reconocida capacidad sobre la materia para determinar el tipo de pruebas a aplicar en cada caso. La función de dicho comité, será la de desarrollar todos los aspectos técnicos, logísticos o de convocatoria para cada concurso”.*

[92] *“Los integrantes del comité deberán abstenerse de emitir opinión sobre los asuntos sometidos a su conocimiento o del comité, asimismo, deberán excusarse de conocer asuntos en los que haya conflicto de intereses”.*²⁶

[93] Por otra parte, el Estado analizado agrega que *“Para la aplicación de esta disposición contemplada en el Reglamento es necesario la participación de todas las instituciones a las cuales se sometan sus plazas vacantes a los concursos públicos”.*²⁷

²⁵ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 10-12.

²⁶ Durante la reunión del Subgrupo del 9 de septiembre de 2016, Honduras agregó que: *“En la Ley de Procedimiento Administrativo, hay disposiciones que regulan cuestiones de competencia, recusaciones y abstenciones, tal como aparece en los Artículos del 10 al 21.-Además, en el Código de Conducta Ética del Servidor Público, hay un Capítulo que trata sobre los Conflictos de Intereses (Artículos 17 al 33); ambas normativas son de carácter general, y consecuentemente aplicables a los servidores de la Dirección del Servicio Civil”.*

²⁷ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 12.

[94] *“Además el compromiso 4 del PAGAH en el hito No. 3 menciona que se establecerá el diseño y pilotaje, a junio 2016, de un modelo de participación ciudadana en los procesos de selección, contratación y evaluación de los servidores públicos, con apoyo del CNA”*.²⁸

[95] El Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de la necesidad de que continúe prestando atención a su implementación toda vez que aún no se han llevado a cabo concursos públicos y por tanto no hay resultados de la implementación de esta disposición del Reglamento de la Ley del Servicio Civil que permitan evaluar su efectividad en la garantía de la imparcialidad de los integrantes de los Comités de Selección; si éstos están siendo establecidos en todas las instituciones de la administración pública; y que el modelo de participación ciudadana en los procesos de selección, contratación y evaluación de los servidores públicos aún no ha sido implementado.

[96] Adicionalmente, el Comité advierte que la medida de esta recomendación se refiere a establecer disposiciones expresas en la Ley de Servicio Civil en orden a garantizar la imparcialidad de los integrantes del órgano de calificación de los aspirantes a ingresar al Servicio Público y no solamente disposiciones a nivel del Reglamento.

[97] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos realizados por el Estado analizado, así como de la necesidad de replantear la recomendación anterior (ver recomendaciones 1.1.3.13 y 1.1.3.14 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[98] Asimismo, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta pone de presente entre sus necesidades de cooperación técnica que *“es necesario contar con las experiencias de procesos similares aplicados a país dentro de la región”*. Al respecto, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente por la DGSC, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a la Institución mediante el intercambio de experiencias en los procesos de implementación y fiscalización de sistemas de selección de servidores públicos con base en el mérito. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.15 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida g) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Estipular en la Ley o su Reglamento, plazos mínimos de difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso al Servicio Público, así como también, plazos mínimos durante los cuales se recibirán inscripciones de postulantes; e incluir en el contenido de los avisos el cronograma previsto y los lugares donde se reciben inscripciones y donde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria.

[99] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida²⁹, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

[100] *“La medida sugerida quedó abarcada en el nuevo Reglamento de la Ley de Servicio Civil el cual establece los tiempos precisos para la publicación de las convocatorias a concursos y además dentro del mismo define incluir dentro de las publicaciones todos aquellos datos que se consideren necesarios al momento de que se efectúen los mismos.”*

[101] *“El Artículo 64 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil dice que “Las convocatorias deberán realizarse con una antelación de quince (15), días mínimo y hasta treinta (30), días hábiles máximo³⁰, a la*

²⁸ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 10-11.

²⁹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, págs. 11-12.

³⁰ Subrayado agregado.

fecha señalada para la práctica de los exámenes y se deberá publicar por tres (3), días alternos en dos (2), diarios de mayor circulación nacional o en cualquier otro medio de comunicación³¹”.

[102] *“El aviso respectivo indicara claramente el grupo ocupacional y tipo de puesto, requisitos de preparación y experiencia mínimos, descripción breve de la naturaleza y deberes del cargo, nivel salarial, periodo de prueba establecido, fecha límite de recepción de documentos, fecha, hora y lugar para la práctica de las pruebas las cuales podrán realizarse en cualquier parte del país, y cualesquiera otros datos que sean considerados necesarios”.*

[103] Sobre el particular, el Comité observa que si bien es verdad que el nuevo Reglamento establece un plazo mínimo de difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso al Servicio Público, este plazo es menor que el que establecía el artículo 112 del Reglamento anterior, hoy derogado, que disponía que *“Las convocatorias se harán con una antelación mínima de 30 días³², a la fecha señalada por la Dirección General para la práctica de los exámenes y se deberá publicar por cinco días consecutivos en la prensa escrita, hablada y/o televisada de mayor circulación y difusión en el país y/o por cualesquiera otros medios convenientes³³”.*

[104] En ese sentido, el Comité advierte que el plazo mínimo para la realización de las convocatorias se ha visto reducido de una antelación mínima de 30 días a *“quince (15), días mínimo y hasta treinta (30), días hábiles máximo”*. Asimismo, el plazo para la publicación de dichas convocatorias también se vio reducida de cinco días consecutivos a *“tres (3), días alternos”*. Igualmente, mientras que el Reglamento anterior establecía que estos avisos deberían ser la prensa escrita, hablada y/o televisada de mayor circulación en el país y/o por cualesquiera otros medios de comunicación, ahora simplemente debe ser en *“dos (2), diarios de mayor circulación nacional o en cualquier otro medio de comunicación”*.

[105] En el mismo orden de ideas, el Comité estima que si bien el nuevo Reglamento ha establecido plazos mínimos para la difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso al Servicio Público, así como la inclusión de otra información relevante, estos plazos y los medios a través de los cuales se efectuaría dicha publicación podrían no ser adecuados o suficientes para asegurar la máxima publicidad de estas convocatorias y asegurar una máxima participación de candidatos. Asimismo, el Comité observa que no se contempla en esta normativa los plazos mínimos durante los cuales se recibirán las inscripciones de los postulantes, ni el cronograma previsto para llevar a cabo el proceso.

[106] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los avances realizados por el Estado analizado, así como de la necesidad de replantear la recomendación, de manera que pueda contarse con plazos adecuados para la publicación de las convocatorias; mecanismos para asegurar la más amplia publicidad de las mismas, incluyendo la utilización de medios informáticos modernos de comunicación; plazos adecuados para la recepción de las inscripciones de los postulantes; y la información sobre el cronograma y dónde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria (ver recomendación 1.1.3.16 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[107] Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta agrega lo siguiente: *“Para la aplicación de esta disposición contemplada en el Reglamento es necesario la participación de todas las instituciones a las cuales se sometan sus plazas vacantes a los concursos públicos. Como aporte técnico es necesario contar con las experiencias de procesos similares aplicados a país dentro de la región”*.

³¹ Subrayado agregado.

³² Subrayado agregado.

³³ Subrayado agregado.

[108] En ese sentido, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC y los representantes de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) pusieron de presente que no todas las instituciones del Poder Ejecutivo están integradas en el Servicio Civil, tales como los órganos desconcentrados y los que se rigen por estatutos gremiales, lo que dificultaba el seguimiento y fiscalización de sus sistemas de recursos humanos, incluidos los de selección de su personal, entre otras cosas. Al respecto, el Comité se abocará al análisis del tema en la sección relativa a “Nuevos Desarrollos”.

[109] Asimismo, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta pone de presente entre sus necesidades de cooperación técnica que *“es necesario contar con las experiencias de procesos similares aplicados a país dentro de la región”*. Al respecto, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente por la DGSC, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a la Institución mediante el intercambio de experiencias en los procesos de implementación y fiscalización de sistemas de selección de servidores públicos con base en el mérito. Para ello el Comité ha formulado una recomendación en el análisis relativo a la medida e) de la recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.15 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.2: *Modificar el sistema de contratación de funcionarios públicos para los empleados y funcionarios del Poder Legislativo, en orden a mejorar su adecuación a la Constitución de la República y a la Convención Interamericana contra la Corrupción.*

Medida a) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Promulgar el Reglamento de la Ley del Estatuto Laboral de los Empleados Públicos del Poder Legislativo

[110] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, la siguiente:

[111] *“Debido a la reciente aprobación de una nueva Ley Orgánica del Congreso Nacional, y tomando en cuenta que la Ley del Estatuto Laboral de los Empleados Públicos del Poder Legislativo es de mil novecientos noventa y tres, en la actualidad se está trabajando en la nueva normativa, que se adecue a las nuevas disposiciones en cuanto a la organización y funcionamiento del talento humano”*.³⁴

[112] *“Se ha conformado un Equipo multidisciplinario, designado por la Junta Directiva compuesto por delegados de la Gerencias, departamentos y unidades que de acuerdo a la nueva Ley Orgánica del Poder Legislativo conforman la estructura organizacional del Congreso Nacional, a efecto de establecer las bases del trabajo, los términos de referencia y la evaluación del mismo”*.³⁵

[113] Sobre el particular, el Comité observa que el citado artículo 45 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo dispone que³⁶:

[114] *“...Los funcionarios y empleados del Congreso Nacional y el Proceso de selección se regirá por un régimen laboral que será regulado en el régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, emitido por el mismo vía reglamento.”*

³⁴ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 15.

³⁵ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 15.

³⁶ Ver Ley Orgánica del Poder Legislativo http://www.tsc.gob.hn/leyes/Ley_organica_poder_legislativo_2014.pdf

[115] Por otra parte, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional proveyeron además la siguiente información:³⁷

[116] *“A partir del año 2014 que se inició éste proceso que manda la Ley Orgánica, se cuenta con los siguientes avances:*

[117] *“Se ha analizado la función institucional para configurar un nuevo esquema de esta organización (organigrama).*

[118] *“Se ha establecido oficialmente la prioridad de promulgar el Reglamento de la carrera de los de Funcionarios y empleados que manda el art. 45 de dicha Ley.*

[119] *“Se han ejecutado Consultorías en cuanto a esquemas de la organización que identifican situaciones particulares que servirán como apoyo de trabajo. Estas acciones aunque se realizan mediante contrataciones aisladas forman parte de la cadena de procesos ya explicados”.*

[120] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde observó que *“La ley existente que cubre a los empleados permanentes del poder legislativo no contiene disposiciones detalladas respecto al proceso de selección de personal permanente, no establece que la selección de personal permanente se deberá llevar a cabo con base en méritos no ofrece ningún mecanismo para la publicación de las vacantes del mismo”.*³⁸

[121] Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado en la implementación de la medida de la recomendación anterior y estima necesario su replanteamiento, en vista de la necesidad de dar cumplimiento al artículo 45 de la nueva Ley Orgánica del Poder Legislativo y consecuentemente considerar expedir el reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, asegurando que los procesos de selección del personal permanente del Poder Legislativo estén basados en el mérito y en los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención (ver recomendación 1.1.3.17. de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que requieran que la ocupación de puestos permanentes en el poder legislativo se lleve a cabo con base en los principios de mérito e igualdad

[122] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, la siguiente³⁹:

[123] *“Debido a la reciente aprobación y publicación de la Ley Orgánica del Congreso Nacional, cuanto a la estructura administrativa interna y presupuestaria, en la actualidad se está desarrollando una consultoría que permitirá identificar mecanismos para para proveer los recursos necesarios para cumplir plenamente dichas funciones y operaciones.”*

³⁷ [Ver presentación PowerPoint Congreso Nacional Panel I](#)

³⁸ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 6.

³⁹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 16.

[124] Por otra parte, durante la visita *in situ*, los representantes de la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional pusieron de presente que al momento no existe concurso público para la selección del personal del Poder Legislativo en puestos permanentes.

[125] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los avances realizados por el Estado analizado, de la necesidad de que dé atención adicional a la implementación de la anterior medida, así como de replantearla para que el Estado analizado considere asegurar que el Reglamento que establece y regula el Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional el Reglamento, así como la normativa interna del Congreso Nacional, contemplen disposiciones que requieran que la ocupación de puestos que no son de libre nombramiento se lleve a cabo mediante procesos de selección con base en el mérito, publicidad, equidad y eficiencia (ver recomendación 1.1.3.18 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que detallen las funciones y la operación de la Oficina de Personal del Congreso Nacional, y proporcionar a dicha Oficina los recursos necesarios para cumplir plenamente dichas funciones y operaciones.

[126] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente⁴⁰:

[127] *“Debido a la reciente aprobación y publicación de la Ley Orgánica del Congreso Nacional, cuanto a la estructura administrativa interna y presupuestaria, en la actualidad se está desarrollando una consultoría que permitirá identificar mecanismos para proveer los recursos necesarios para cumplir plenamente dichas funciones y operaciones. Asimismo la Gerencia de Recursos Humanos hace uso de los recursos existente tanto humanos como presupuestarios”.*

[128] Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes de la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional pusieron de presente entre sus dificultades que les hace falta recursos presupuestarios y que no cuentan con instalaciones físicas apropiadas para la labor administrativa, especialmente en lo que tiene que ver con salas de capacitaciones y reuniones. Adicionalmente, les hace falta equipo técnico y programas para un mayor control y eficiencia del personal, para llevar a cabo exámenes, y para contar con archivos electrónicos y no manuales, entre otras cosas. En ese sentido, informaron que se había aprobado un decreto para que el edificio antiguo del Banco Central sea traspasado al Congreso Nacional para que sea parte de su sede, una vez que el Banco Central lo desocupe, cosa que les va a ser de gran utilidad.

[129] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado, de los avances realizados la implementación de la medida de la recomendación anterior, de la necesidad de que preste atención adicional a la misma, teniendo en cuenta que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde el Comité observó que *“Asimismo, aunque en el Estatuto se señala a la Oficina de Personal del Congreso Nacional como la encargada del proceso de selección de personal, como se indicó arriba en la sección 1.1.1, parece que no existen disposiciones que regulen la forma en que debe operar esta Oficina en lo relativo a la selección del personal”*.⁴¹

⁴⁰ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 17.

⁴¹ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 6.

[130] En ese mismo orden de ideas, el Comité estima pertinente el replanteamiento de esta recomendación de manera que mejor refleje los dos temas que están en consideración, que son el establecimiento de disposiciones que detallen las funciones y la operación de la Oficina de Personal del Congreso Nacional, así como de la pertinencia de que el Estado analizado considere el fortalecimiento de la Oficina otorgándole los recursos necesarios para cumplir plenamente dichas funciones y operaciones, dentro de los recursos disponibles (ver recomendaciones 1.1.3.19 y 1.1.3.20 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer mecanismos para hacer públicos los anuncios de vacantes en el servicio público, los cuales deberán incluir el uso de los medios masivos de comunicación, como el “Internet”, así como también, prever plazos mínimos de difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso y plazos mínimos durante los cuales se recibirán inscripciones de postulantes; e incluir en el contenido de los avisos el cronograma previsto y los lugares donde se reciben inscripciones y donde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria

[131] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente⁴²:

[132] *“En la contratación de consultorías externas las vacantes se hacen con la coordinación de la Secretaría de Finanzas y se hacen públicas a través de Internet (páginas Web del Congreso Nacional y Secretaría de Finanzas)”*.

[133] *“El Congreso Nacional aplicando procedimientos aceptados por la Ley, para evitar la gestión y el manejo de personal en determinadas actividades, utiliza mecanismos tales como la subcontratación de firmas especializadas y de contrataciones específicas en trabajos especializados, tales como aseso y seguridad”*.

[134] *“En cuanto al resto de personal y tomando en cuenta que la Ley Orgánica del Congreso Nacional entró en vigencia en el 2014, actualmente se está haciendo una reforma integral de la normativa interna, lo que incluye los mecanismos de contratación. Se ha avanzado de forma considerable y se ha contratado los servicios de consultoría que elaborarán la propuesta normativa para dichos fines”*.

[135] *“En la página de transparencia del Congreso Nacional, que funciona bajo disposiciones de Ley es el mecanismo utilizado para la divulgación de los pagos de las planillas de la institución, servicios personales y todo lo referente a los gastos de funcionamiento e inversiones de la Institución. Esta página es calificada anualmente por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) con calificaciones de entre 97 y 100%”*.

[136] *“Tomando en cuenta que la Ley Orgánica del Congreso Nacional entró en vigencia en el 2014, actualmente se está haciendo una reforma integral de la normativa interna, lo que incluye los mecanismos de contratación. Se ha avanzado de forma considerable y se ha contratado los servicios de consultoría que elaboraran la propuesta normativa para dichos fines”*.

[137] Por otra parte, el Comité observa que durante la visita *in situ*, los representantes de la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional pusieron de presente, como se había indicado anteriormente, que aún no habían concursos públicos para la selección de su personal en puestos permanentes, lo que constituía una de las razones por la cual se estaba llevando a cabo el ejercicio de reforma de normativa interna.

⁴² Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 19.

[138] Al respecto, el Comité desea recordar una vez más que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde observó que *“La ley existente que cubre a los empleados permanentes del poder legislativo no contiene disposiciones detalladas respecto al proceso de selección de personal permanente, no establece que la selección de personal permanente se deberá llevar a cabo con base en méritos no ofrece ningún mecanismo para la publicación de las vacantes del mismo”*.⁴³

[139] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de los avances realizados, así como de la necesidad de que el Estado analizado dé atención a la implementación de la medida de la anterior recomendación, así como de la necesidad de replantearla teniendo en consideración el proceso de reforma que se está llevando a cabo para dar cumplimiento al artículo 45 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo que dispone se expida el reglamento que establece y regula el Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional (ver recomendación 1.1.3.21. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional: *Establecer sistemas que permitan la impugnación de las decisiones adoptadas por la Oficina de Personal del Congreso Nacional, tanto a nivel administrativo como judicial, en particular en lo que respecta al proceso de selección.*

[140] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente⁴⁴:

[141] *“Como señalamos anteriormente en el 2014 entró en vigencia la Nueva ley Orgánica del Congreso Nacional, en el artículo 45 de dicha Ley se establece que “los funcionarios y empleados del Congreso Nacional y el Proceso de selección se regirá por un régimen laboral que será regulado en el régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, emitido por el mismo vía reglamento”, en dicho Reglamento que se está elaborando se establecerá todas las disposiciones legales para la disolución de conflictos y de los recursos para acceder a la impugnación de resoluciones administrativas y eventualmente a su tratamiento en el sistema judicial”*.

[142] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de los avances realizados, así como de la necesidad de que el Estado analizado dé atención a la implementación de la medida de la anterior recomendación, así como de la necesidad de replantearla teniendo en consideración el proceso de reforma que se está llevando a cabo para dar cumplimiento al artículo 45 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo que dispone se expida el reglamento que establece y regula el Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional (ver recomendación 1.1.3.22. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Medida f) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Promulgar disposiciones que establecen que la selección de personal permanente del Poder Legislativo se hará con base a méritos.

[143] En relación con esta medida, y teniendo en consideración el análisis correspondiente a la medida b) anterior, que resultó en su replanteamiento, el cual recomienda el establecimiento de disposiciones legales que requieran que la ocupación de puestos permanentes en el Poder Legislativo se lleve a cabo con base en los principios de mérito, publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención,

⁴³ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 6.

⁴⁴ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 20.

incorporándolos asimismo en el Reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, el Comité considera que la medida f) anterior es redundante.

Medida g) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Promulgar el Manual de Puestos y Salarios para el Poder Legislativo.

[144] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente⁴⁵:

[145] *“Conforme a lo establecido en el Artículo 45 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo aprobada en el 2014 “los funcionarios y empleados del Congreso Nacional y el Proceso de selección se regirá por un régimen laboral que será regulado en el régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, emitido por el mismo vía reglamento”, en la actualidad se está trabajando en la nueva normativa interna dentro de la cual se encuentran las bases del Manual de Puestos y Salarios del Poder Legislativo”.*

[146] Por otra parte, durante la visita *in situ* los representantes del Congreso Nacional informaron que aún no se cuenta con el manual de puestos y salarios y que no todos los cargos actualmente cuentan con perfiles. Al respecto, pusieron de presente que una de las metas que se han fijado es lograr que todos los puestos del Poder Legislativo cuenten con un perfil en el manual de puestos y salarios, además de definir quiénes son personal de confianza y quiénes pertenecen a la carrera administrativa.

[147] En relación con la implementación de la medida g) de la recomendación anterior, informaron que *“Una vez que el Manual de Puestos y Salarios del Congreso Nacional de la República sea aprobado este deberá ser publicado en la página Web de la Institución, y colocado en la tabla de avisos del Congreso Nacional”.*⁴⁶

[148] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de los esfuerzos realizados por el Estado analizado así como de la importancia de que el Poder Legislativo cuente con un manual de puestos y salarios, con perfiles para todos los cargos del personal a su servicio ya sean de confianza, permanentes o de cualquier otra naturaleza, y de que considere establecer disposiciones que requieran la publicación del Manual de Clasificación de cargos de manera que pueda ser consultado por cualquier persona, por lo menos en el Portal de Internet del Congreso Nacional. Estas disposiciones deberán comprender la divulgación de los derechos y obligaciones de los empleados del Poder Legislativo, información sobre las oficinas públicas del mismo y mecanismos de presentación de quejas y apelaciones (ver recomendaciones 1.1.3.23, 1.1.3.24, 1.1.3.25 y 1.1.3.26 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.3.:

Evaluar la adecuación del sistema de contratación de funcionarios públicos para empleados y funcionarios del Poder Judicial a la Constitución de la República y a la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Modificar la Ley de la Carrera Judicial para asegurar la equidad entre los aspirantes a acceder a una vacante en dicha Carrera, procurando que ninguna disposición normativa sea discriminatoria o distorsione la aplicación de criterios objetivos de idoneidad en la selección del funcionario; en particular, ponderar la experiencia en el Servicio Público como un factor más entre otros de igual o mayor importancia, según la jerarquía de los puestos establecidos en el Manual de Clasificación de

⁴⁵ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, pág. 23.

⁴⁶ [Ver Presentación PowerPoint del Congreso Nacional Panel I](#)

Puestos y la conveniencia funcional de efectuar convocatorias abiertas al público en general o restringidas hacia quienes ya pertenecen a la Carrera.

[149] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente⁴⁷:

[150] *“Mediante Decreto No. 291-2013 fue aprobada la Ley y Reglamento del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, y tomó o entró en vigencia a partir del 19 de febrero de 2014”.*

[151] *“La Ley del Consejo de la Judicatura detalla las medidas establecidas”.*

[152] Sin embargo, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Poder Judicial pusieron de presente que:

[153] *“Mediante Decreto No. 219-2011, publicado en el diario oficial La Gaceta No. 32,706 de fecha 28 de diciembre de 2011 y vigente a partir del 17 de enero de 2012, fue aprobada la Ley del Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial”.*

[154] *Posteriormente según acuerdo No. 05-2014 de fecha 2 de septiembre de 2014 y publicado en el diario oficial La Gaceta No. 33,533 de fecha 17 de septiembre de 2014, se creó el Reglamento de la Ley del Consejo de la judicatura y de la carrera judicial”.*

[155] *Mediante Sentencia emitida por el pleno de la Corte Suprema de Justicia, recaída sobre el Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto vía acción por razones de fondo, se derogó la Ley del Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial”.*⁴⁸

[156] Al respecto, el Comité toma nota de que la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 14 de marzo de 2016, resuelve, entre otras cosas⁴⁹:

⁴⁷ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo 1, págs. 24-25.

⁴⁸ [Ver presentación PowerPoint del Poder Judicial – Panel I](#)

⁴⁹ La parte resolutive de la [Sentencia de la CSJ del 14 de marzo de 2016](#) dispone:

“La Corte Suprema de Justicia, en nombre del Estado de Honduras, como intérprete último y definitivo de la Constitución de la República, oído el parecer de la Fiscal Especial para la Defensa de la Constitución, por UNANIMIDAD DE VOTOS, FALLA: PRIMERO: Estima PARCIALMENTE el Recurso de Inconstitucionalidad de que se ha hecho mérito, en relación a la totalidad del Decreto Legislativo Número 219-11, contenido de la LEY DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA Y LA CARRERA JUDICIAL, emitido por el congreso Nacional de la Republica, en fecha veinticinco de noviembre de dos mil once, y vigente a partir de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta” No.32,706, de fecha veintiocho de diciembre de dos mil once. Y, como con la entrada en vigencia de la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, fue derogado tácitamente el ARTÍCULO 3.-TRANSITORIO del Decreto No. 5-2011, al recobrar su vigencia mediante la abrogación de la referida Ley, vuelve el Presidente de la Corte Suprema de Justicia a ostentar todas las facultades que dicho Decreto le confería y a recobrar vigencia la Ley de la Carrera Judicial, su Reglamento y el Reglamento Interno del Consejo de la Carrera Judicial. SEGUNDO: Aplicando el efecto extensivo de la declaratoria de Inconstitucionalidad, DECLARA LA INCONSTITUCIONALIDAD del Decreto Legislativo número 215-2013 emitido por el Congreso Nacional de la República, en fecha seis de septiembre del año dos mil trece, publicado en el diario oficial “La Gaceta” No. 33,244, en fecha dos de octubre del año dos mil trece, así como del Decreto Legislativo número 103-2014 emitido por el Congreso Nacional de la República, en fecha cinco de noviembre del año dos mil catorce, y publicado en el diario oficial “La Gaceta” No. 33,589, en fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil catorce. TERCERO: DESESTIMA el Recurso de Inconstitucionalidad impetrado contra la Reforma a los artículos 313 y 317 de la Constitución de la República, reformado por el Decreto No. 282-2010 de fecha 19 de enero de 2011 y publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” No. 32,443 de fecha 15 de febrero de 2011; ratificado por el Decreto No. 5-2011 y publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” No. 32,460 de fecha siete de marzo de 2011; que fundan la emisión, de

[157] – Declarar la inconstitucionalidad de la totalidad del Decreto Legislativo del Congreso Nacional de la República No. 219-11, que contiene la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial emitido por el Congreso Nacional el 25 de noviembre de 2011.

[158] – Declarar que como consecuencia de lo anterior recobra vigencia la Ley de la Carrera Judicial⁵⁰, su Reglamento y el Reglamento Interno del Consejo de la Carrera Judicial, que había sido abrogada con la promulgación de la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial de 2011, ahora declarada inconstitucional.

[159] – Declarar inconstitucional el Decreto Legislativo No. 215-2013 del Congreso Nacional de la República, del 6 de septiembre de 2013, referido a la elección de los Miembros del Consejo de la Judicatura.

[160] – Declarar inconstitucional el Decreto Legislativo No. 103-2014 del Congreso Nacional de la República, del 5 de noviembre de 2014, referido al nombramiento del Inspector y del Sub Inspector General.

[161] – Mediante la abrogación de la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, restablecer la vigencia del Artículo 3 Transitorio del Decreto No. 5-2011, que dispone que *“Mientras se instala el Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial se faculta al Presidente de la Honorable Corte Suprema de Justicia para que conserve la facultad de seleccionar, nombrar y destituir a Jueces, Magistrados y Personal administrativo de acuerdo en lo establecido en la Ley; asimismo la facultad de organizar y dirigir administrativamente al ‘Poder Judicial’”*.

[162] – Desestimar el recurso de inconstitucionalidad contra la reforma a los artículos 313 y 317 constitucionales, *“que fundan la emisión, de conformidad a preceptos constitucionales, de una nueva Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, cuya iniciativa deberá presentarse de forma inmediata par su aprobación en el Congreso Nacional de la República”*.⁵¹

[163] Al respecto, los representantes del PJ indicaron que se estaba conformando un equipo de trabajo para mejorar los sistemas y elaborar una nueva Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial.

[164] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar a la brevedad posible una nueva Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, así como su reglamento y su normativa interna, en concordancia con sus preceptos constitucionales, asegurando que establezca entre otras cosas procedimientos transparentes de selección del personal del Poder Judicial con base en el mérito, publicidad, equidad y eficiencia. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.27 y 1.1.3.28 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[165] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil *“Asociación de Jueces por la Democracia”* puso de presente entre otras cosas lo siguiente:⁵²

[166] *“No han existidos procesos de selección acorde a las necesidades que ha enfrentado de recurso humanos, con criterios de transparencia, idoneidad, méritos, capacidades y conocimientos técnicos, y respeto a los requisitos establecidos en la misma ley”*.

conformidad a preceptos constitucionales, de una nueva Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, cuya iniciativa de Ley deberá presentarse de forma inmediata para su aprobación en el Congreso Nacional de la República”

⁵⁰ Decreto No. 953 de la Junta Militar de Gobierno, en Consejo de Ministros, del 4 de agosto de 1988.

⁵¹ El subrayado es nuestro.

⁵² [Ver documento presentado por la Asociación de Jueces por la Democracia](#)

[167] La *Asociación de Jueces por la Democracia* ponen de presente además entre los retos y desafíos “*La existencia de una Independencia Judicial, que solo se puede lograr mediante procesos de selección transparentes, en donde se exija junto a requisitos de idoneidad, de capacidad profesional, honradez, la evaluación curricular, evaluación del desempeño, para determinar la capacidad de servicio, pruebas: toxicológicas, psicométricas; la investigación laboral económica; todo lo cual implica de inicio, convocatorias públicas, con bases previamente fijadas y que culminen con una lista de elegibles o aprobados, que sea únicamente de la cual se hagan los respectivos nombramientos de ingreso a la carrera judicial-administrativa*” .

[168] En relación con la promulgación de la nueva Ley del Consejo de la Judicatura, ponen de presente que: “*Es necesario que en la nueva Ley del Consejo de la Judicatura, si bien quienes conformen el Consejo gocen de independencia en el ejercicio del cargo, deben fijarse mecanismos de rendición de cuentas efectivos (no los simples informes periódicos), debe además de contener las conductas administrativas a sancionar, las sanciones que corresponden a cada conducta, con respeto a los principios de necesidad y proporcionalidad, para los que forman parte del sistema de carrera judicial (jurisdiccional-administrativo).- También debe quedar establecida en esa nueva ley y cumplirse que la integración de este órgano administrativo, debe haber más participación de los(as) jueces y magistrados, como órgano de gobierno de los mismos y de la ciudadana a efecto de garantizar la veeduría social*”.

[169] Finalmente, expresaron las siguientes preocupaciones:

[170] “*Genera preocupación que en los alcances de la referida sentencia, se percibe un retroceso en la separación de los funciones jurisdiccionales y administrativas en el Poder Judicial, luego que la reforma del artículo 313 Constitucional ya fija dicha separación y establece como atribuciones propias de la Corte Suprema de Justicia, entre otras“ el dirigir el Poder Judicial en la potestad de impartir justicia” señalando el artículo 317 de la Constitución de la República la facultad de “organizar” (administrar) al Consejo de la Judicatura*”.

[171] “*Al Abrogar el Decreto legislativo 5-2011, de carácter transitorio, la sentencia le otorga al actual Presidente de la Corte Suprema de Justicia, las facultades de seleccionar, nombrar, destituir jueces, magistrados y personal administrativo; lo que significa también un retroceso en la garantía de independencia judicial, porque se vuelve a concentrar en una sola persona las facultades administrativas y las jurisdiccionales. Consideramos que es más saludable que esas facultades administrativas sean transitoriamente para el pleno Corte Suprema de Justicia, mientras a la brevedad y con la urgencia que amerita, un nuevo Consejo de la Judicatura en los términos que dispone el artículo 317 de la Constitución de la República*”.

[172] “*También preocupa que esta sentencia da vida al Decreto número 953 de la Junta Militar de Gobierno que contiene la “Ley de Carrera Judicial de 1980”, misma que fue fuertemente cuestionada como violatoria del principio de legalidad y garantías del debido proceso por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Sentencia López Lone vs. Honduras*”.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Eliminar la amplia discrecionalidad de que disfruta la Comisión de Selección de Personal estableciendo criterios objetivos que rijan la manera en que la Comisión debe seleccionar a los tres candidatos que se le plantean para el nombramiento a la Corte Suprema de entre todos los candidatos calificados.

[173] En su respuesta, el Estado analizado presenta información correspondiente a la anterior medida, de la cual se destaca la siguiente:⁵³

[174] *“Mediante Decreto No. 291-2013 fue aprobada la Ley y Reglamento del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, y tomo vigencia a partir del 19 de febrero de 2014 y es el Consejo de la Judicatura quien toma la figura del ente que selecciona los candidatos para ser nombrados a la Corte Suprema de Justicia”.*

[175] Sobre el particular, el Comité desea señalar que esta información fue remitida por el Estado analizado el 9 de diciembre de 2015, y que la Ley y Reglamento del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial a que se hace referencia en la respuesta al cuestionario fue abrogada por sentencia de la CSJ del 14 de marzo de 2016, justo antes de la visita *in situ*, volviendo a cobrar vigencia la Ley de la Carrera Judicial de 1988 que había sido objeto de análisis y recomendaciones en el marco de la Segunda Ronda. En ese sentido, el Comité observa que dicha ley, que había sido derogada y que ha vuelto a entrar en vigencia, no ha sufrido modificación alguna y que las funciones de la Comisión de Selección de Personal por tanto siguen siendo las mismas.

[176] Al respecto, cabe recordar que el origen de la recomendación de esta medida tiene que ver con la selección de las ternas de candidatos para cubrir vacantes en cualquiera de las dependencias comprendidas en el Régimen que regula la Ley de la Carrera Judicial, de conformidad con el artículo 26 de la misma que dispone que:

[177] *“Al ocurrir una vacante en cualquiera de las dependencias comprendidas en el Régimen que regula esta Ley, el Director de Administración de Personal enviará a la Corte Suprema una nómina de tres candidatos escogidos por la Comisión de Selección para hacer el nombramiento respectivo”.*

[178] En ese sentido, durante la segunda ronda el Comité observó que *“Por ejemplo, no existe una regla que establezca que la Comisión utilizará criterios objetivos para seleccionar a estos tres candidatos, por ejemplo, que se nombrará a los tres candidatos calificados que hayan obtenido la calificación porcentual más alta”.*

[179] El Comité por lo tanto, toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención a la implementación de la anterior medida, y estima replantearla a la luz de las dificultades puestas de presente por el mismo (ver recomendación 1.1.3.29 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[180] Cabe señalar que en la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil *“Asociación de Jueces por la Democracia”* puso de presente entre los objetivos no alcanzados *“Legítimos y transparentes procesos de selección, nombramiento, Ascensos de jueces(as) Magistrados(as) como del personal administrativo;”*⁵⁴

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que requieran la publicación del Manual de Clasificación de Cargos de manera que los principales requisitos para los cargos estén disponibles y puedan ser consultados por cualquier persona que desee ingresar al Servicio Público.

[181] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:⁵⁵

[182] *“En cuanto al Poder Judicial la información es brindada en convocatorias y comunicados públicos en los diarios de mayor circulación. Así mismo en el Artículo 29 Ley del Consejo de la Judicatura y Carrera*

⁵³ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, pág. 25.

⁵⁴ [Ver documento presentado por la Asociación de Jueces por la Democracia.](#)

⁵⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 27-28.

Judicial: Los procesos de selección para ingresar a la Carrera Judicial, se efectuarán de conformidad con los requisitos establecidos para cada una de las categorías que integran los subsistemas. Se exceptúan los nombramientos que excepcionalmente deban realizarse en forma interina o de emergencias que estarán sujetos a las disposiciones que al efecto establezcan”.

[183] Al respecto, durante la visita *in situ*, los representantes del Poder Judicial manifestaron que “*La información relativa a los manuales de Clasificación se publica en el Portal de Transparencia⁵⁶ del Poder Judicial⁵⁷.*”

[184] Al respecto, el Comité advierte que el Manual de Clasificación de Cargos del Poder Judicial no se encuentra colocado en el Portal de Transparencia del Poder Judicial y que el Estado analizado podría incorporarlo en dicha plataforma de manera que esté fácilmente disponible para quienes deseen consultarlo.

[185] Por otra parte, el Comité desea recordar que esta disposición se refiere no solamente a la publicación de los manuales de clasificación, sino al establecimiento de disposiciones que lo requieran, con el propósito de que estén disponibles al público y que puedan ser consultados por cualquier persona que desee ingresar al servicio del Poder Judicial.

[186] En ese mismo orden de ideas, cabe resaltar que la Ley de la Carrera Judicial que había sido derogada y que a partir de marzo de 2016 ha vuelto a cobrar vigencia a través de sentencia de la CSJ, no ha sido modificada y aún no contempla disposiciones que requieran la publicación de los manuales de clasificación de cargos.

[187] Teniendo en consideración que sentencia de la CSJ de marzo de 2016 establece que deberá presentarse una nueva iniciativa de Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial para su aprobación en el Congreso Nacional de la República por lo que el Comité estima pertinente que el Estado analizado incorpore disposiciones sobre la publicación del Manual de Clasificación de Cargos en la nueva normativa y para ello formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.30 y 1.1.3.31 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

[188] Finalmente, durante la visita *in situ* los representantes del Poder Judicial pusieron de presente que el Manual de Clasificación de Cargos no está al día y que en este momento se encuentra en proceso de actualización con ayuda de EUROJUSTICIA. Al respecto, el Comité toma nota de los esfuerzos realizados por el Estado analizado y estima pertinente que este proceso contemple perfiles para todos los cargos del personal del Poder Judicial, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.32 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que otorguen específicamente al Consejo de la Carrera Judicial como entidad responsable de conocer y resolver los conflictos respecto a las disposiciones de la Dirección del Servicio, la facultad de anular los resultados de una selección particular o de tomar las medidas pertinentes cuando se haya violado la ley o se haya presentado alguna irregularidad.

[189] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida⁵⁸, de la cual el Comité destaca lo siguiente:

⁵⁶ <http://www.poderjudicial.gob.hn/>

⁵⁷ [Ver presentación PowerPoint del Poder Judicial – Panel I.](#)

⁵⁸ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 28-29.

[190] *“La potestad está en el Consejo de la Judicatura quien ejerce el gobierno administrativo del Poder Judicial.”*

[191] Al respecto, el Comité toma nota una vez más de que la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial y su Reglamento fueron declarados inconstitucionales mediante sentencia de la CSJ en marzo de 2016, que la Ley de la Carrera Judicial de 1988 que establece el Consejo de la Carrera Judicial como entidad responsable de conocer y resolver los conflictos respecto a las disposiciones de la Dirección del Servicio ha vuelto a cobrar vigencia, y que queda pendiente la presentación de una nueva Ley del Consejo de la Judicatura ante el Congreso Nacional en cumplimiento de dicha sentencia .

[192] Teniendo lo anterior en consideración, el Comité estima pertinente replantear esta recomendación, de manera que el Estado analizado considere establecer en su normativa la facultad del Consejo de la Judicatura como ente regulador del Poder Judicial de anular los resultados de una selección particular o de tomar las medidas pertinentes cuando se haya violado la ley o se haya presentado alguna irregularidad. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.33 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Incluir, en el contenido de las convocatorias para selección de personal, la indicación de un lugar en el cual los interesados pueden obtener mayor información, así como la indicación de un sitio de Internet y una dirección electrónica donde hacer la misma consulta y, eventualmente, obtener formularios de inscripción y otros documentos necesarios para la postulación.

[193] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida⁵⁹, de la cual el Comité destaca la siguiente:

[194] *“Se hacen convocatorias que se encuentran en los diarios de mayor circulación. Y la información se solicita en la Secretaría General del Consejo de la Judicatura”.*

[195] Por otra parte, durante la visita *in situ*, los representantes del Poder Judicial manifestaron que las convocatorias se publican en su sitio de Internet y en los diarios de mayor circulación.

[196] Al respecto, el Comité desea señalar que en el sitio de Internet del Poder Judicial no es posible encontrar un enlace que tenga que ver con información relativa a recursos humanos o donde podría encontrarse información sobre oportunidades de empleo, hacer consultas sobre el tema o, eventualmente, obtener formularios de inscripción y otros documentos necesarios para postulaciones no solamente para los casos de selección de magistrados, sino también para el resto del personal del Poder Judicial.

[197] El Comité por lo tanto, toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la anterior medida y estima pertinente replantearla (ver recomendación 1.1.3.34 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe)

Recomendación 1.1.4:

Fortalecer los sistemas para la contratación de empleados y funcionarios del Ministerio Público

[198] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida⁶⁰, de la cual el Comité destaca la siguiente:

⁵⁹ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 29-30.

⁶⁰ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 29-30.

[199] – “Se ha realizado varias acciones, permitidas por la ley, para generar filtros en la contratación de empleados y funcionarios del MP, que permitan contar con un personal que disminuya los riesgos de corrupción en la actividad de la institución al someter a los aspirantes a:”

[200] “i. La práctica de la prueba del polígrafo;”

[201] “ii. La elaboración de exámenes toxicológicos; y”

[202] “Los estudios socio-económicos del aspirante”.

[203] – “Se han creado costumbres internas destinadas a fortalecer el sistema de contratación, en las diferentes etapas del proceso de selección se han involucrado a las jefaturas de los departamentos de los que formarán parte los aspirantes enriqueciendo la visión de los perfiles y en grupos multidisciplinarios que ofrecen la oportunidad de contratar el mejor personal”.

[204] Al respecto, el Comité toma nota de que el origen de esta recomendación se remonta al análisis realizado en la Segunda Ronda, que se transcribe a continuación⁶¹:

[205] “Respecto a los cargos en el Ministerio Público, el Comité observa que existe un Estatuto específico referente a la selección de personal para dichos cargos. Dicho Estatuto establece que el Consejo de Personal y la División de Recursos Humanos son los órganos supervisores encargados de la elaboración y aplicación de la política de administración de personal y de su aplicación, respectivamente, el artículo 10 solamente autoriza al Consejo de Personal a resolver impugnaciones planteadas con respecto a medidas disciplinarias. Así pues, excepto por las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo y la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, no existen disposiciones para que ninguno de estos dos órganos de supervisión reciba o resuelva los conflictos que se presenten como resultado de la aplicación del sistema de selección de personal⁶². En este sentido el Comité formulará la recomendación pertinente”.

[206] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado preste atención a la implementación de la medida de la recomendación anterior, así como de su replanteamiento para mayor claridad (ver recomendación 1.1.3.35 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe

Recomendación 1.1.5.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos para empleados y funcionarios del Tribunal Superior de Cuentas

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional:

Establecer sistemas que permitan específicamente la impugnación con respecto a las decisiones relativas a la selección de personal, tanto a nivel administrativo como judicial.

[207] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida⁶³, de la cual el Comité destaca la siguiente:

⁶¹ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 7.

⁶² El subrayado es nuestro.

⁶³ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I, págs. 32-33.

[208] – *“Las personas interesadas pueden impugnar los actos mediante la interposición de los recursos de reposición, apelación y revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos N° 129 al 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo.*

[209] *“Sin embargo, habitualmente los candidatos a contratos de trabajo se han presentado a la institución solicitando revisión de los resultados, a los cuales han tenido acceso para verificar la autenticidad del proceso de contratación y hasta la fecha no se ha dado impugnación alguna”.*

[210] – *“No existe una normativa interna adicional establecida en EL TSC al respecto, solo a nivel de la Ley de Procedimiento Administrativo”.*

[211] Al respecto, el Comité toma nota de que el origen de esta recomendación se remonta al análisis realizado en la Segunda Ronda, que se transcribe a continuación⁶⁴:

[212] *“Asimismo, el Comité observa que no existen disposiciones que permitan específicamente la impugnación de las decisiones adoptadas con respecto al proceso de selección. El Comité formulará una recomendación al respecto”.*

[213] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado preste atención a la implementación de la medida de la recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.36 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe

1.1.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los Sistemas para la Contratación de Servidores Públicos

[214] El Comité tuvo a su disposición información sobre los siguientes nuevos desarrollos en la materia, sobre los cuales formulará las observaciones y recomendaciones pertinentes:

1.1.2.1. Desarrollos relativos al marco normativo

a. Alcance

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) y las entidades bajo su jurisdicción, entre las que se destacan las siguientes:

[215] El Acuerdo Ejecutivo No. A-018-2009, que aprueba y establece el Reglamento de la Ley del Servicio Civil⁶⁵.

[216] El artículo 3° dispone que: *“Entiéndase por carrera administrativa el ingreso a la función pública, previa acreditación de la capacidad y calificación requeridas para cada cargo, y la permanencia y continuidad de los servidores comprendidos en el régimen del servicio civil, sujetos a evaluación periódica de su desempeño, con el objeto de promover su desarrollo laboral y la mayor eficiencia en la actividad de la Administración Pública, al servicio de los intereses generales. Los servidores públicos que se encuentren contemplados bajo el régimen de servicio excluido, podrán optar a la carrera administrativa, sin embargo, será el Consejo de Servicio Civil junto con la autoridad nominadora quien determinara cuales de estos tienen la capacidad y calificación requerida, siempre y cuando desempeñen funciones similares a aquellos*

⁶⁴ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 7.

⁶⁵ Gaceta Oficial No. 32,012 del 11 de septiembre de 2009.

servidores adscritos directamente al Despacho del Secretario de Estado, sin reunir las características de asignación, calificación, dependencia y subordinación de estos últimos”.

[217] El artículo 5º establece que para los fines de la Ley y su Reglamento se entiende por empleado o servidor público *“la persona natural que ha sido nombrada para un cargo sujeto al régimen del servicio civil, que haya cumplido con los requisitos de ingreso previstos en la Ley, su Reglamento y el periodo de prueba, y que presta sus servicios en relación de subordinación o dependencia, a una Secretaría de Estado o a otro organismo del Poder Ejecutivo”.* Agrega que los términos *“empleado regular”* o *“empleado de carrera”* tienen el mismo significado.

[218] El artículo 6º contiene los términos y definiciones, entre los cuales se encuentran los siguientes:

[219] *“- Concurso o Exámenes por Oposición: Procedimiento de selección de personal basado en el mérito de los proponentes, previa convocatoria y posterior evaluación de las pruebas practicadas, las cuales serán comunes para todos dentro de la misma clase o puesto tipo, de acuerdo con el manual de clasificación de puestos.*

[220] *“- Empleado de Confianza: Es la persona natural que ha sido nombrada a través de un acuerdo y que presta sus servicios personales a la administración pública; por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeña o la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especial de parte de la Autoridad Nominadora.*

[221] *“- Empleado de Emergencia: Persona natural que por razones de fuerza mayor o caso fortuito, suscitadas en una dependencia y sin haber desarrollado el proceso de selección de personal, recibe un nombramiento provisional para servir en la administración Pública, el cual no podrá exceder de noventa (90), días y con el sueldo estipulado en la escala de salario para puestos similares debidamente clasificados. Similar clasificación corresponde a aquellos empleados que fueron nombrados para llenar provisionalmente una vacante para el cual no existan candidatos en el Registro Elegibles que lleva la Dirección General o cuando habiéndolos no hubieren candidatos dispuestos a aceptar dicho nombramiento, o si concurren otras circunstancias especiales calificadas por la autoridad nominadora.*

[222] *“- Empleado interino: Servidor público nombrado en un puesto para sustituir en forma temporal a un empleado regular por motivos de enfermedad, riesgo profesional, licencia o cualquier otra causa de suspensión temporal de la relación de empleo, debiendo cumplir los requisitos del cargo.*

[223] *“- Empleado o Servidor Público: Es la persona que ha sido nombrada a través de un acuerdo, que presta sus servicios personales a la Administración Pública y que está protegido por la Ley de Servicio Civil.*

[224] *“- Empleado Regular: Es el servidor nombrado de acuerdo con las disposiciones de la Ley y de este Reglamento para ocupar un puesto con carácter permanente, comprendido dentro del servicio por oposición, después de haber pasado satisfactoriamente el periodo de prueba.*

[225] *“- Oposición de Antecedentes: Procedimiento de selección de personal basado en la evaluación de los antecedentes académicos de los candidatos y de su experiencia, idoneidad y otros aspectos requeridos para el desempeño de determinado cargo, el cual procederá cuando se refiera a conocimientos muy especializados o cuando la naturaleza del cargo así lo aconseje, según criterios que determinara la Dirección General de Servicio Civil.*

[226] *“- Régimen del Servicio Civil: Régimen de carrera aplicable a los servidores públicos del Poder Ejecutivo y sus dependencias, de acuerdo con la Ley y el presente Reglamento, con excepciones de los funcionarios y empleados del servicio excluido.*

[227] “- *Servicio Excluido*: Es el conjunto de puestos a los que no se aplica el Régimen del Servicio Civil; por estar taxativamente separados del sistema por el artículo tres (3) de la Ley”.

[228] La sección relativa a “Servicio Excluido” define quiénes son los empleados del Poder Ejecutivo que están excluidos del Régimen del Servicio Civil del Poder Ejecutivo y por tanto no le son aplicables las disposiciones de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento (artículos 9 a 19).

[229] El Capítulo III, dedicado a “Aspectos Organizativos”, cuya sección A define las funciones y objetivos de la Dirección General del Servicio Civil (artículos 20 a 24); de las Subgerencias de Recursos Humanos (artículo 25); y del Consejo del Servicio Civil (artículos 26 a 34), así como las disposiciones para su composición y funcionamiento.

[230] El Capítulo IV establece los requisitos para ingresar al Servicio Civil (artículo 35), entre los que se encuentran llenar las condiciones exigidas para el cargo, cumpliendo los requisitos previstos en el manual de clasificación de cargos y acreditando su idoneidad; aprobar los exámenes de competencia en los concursos que se promuevan con ese objeto y de acuerdo con la valoración que allí se establezca, o acreditar su idoneidad mediante el procedimiento de oposición de antecedentes, cuando corresponda; ser nombrado para el cargo mediante Acuerdo emitido por la autoridad nominadora competente; y pasar satisfactoriamente el periodo de prueba (párrafos 4 a 7).

[231] El artículo 41 dispone que la Dirección General de Servicio Civil, previa consulta con la autoridad nominadora correspondiente, deberá elaborar y mantener actualizado el Manual de Clasificación de Cargos, el cual contendrá la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos y que: *“El Manual servirá de base en la preparación de los procesos de selección, para el establecimiento del sistema retributivo y para la organización e implementación de programas de evaluación de servicios, y adiestramiento y promoción de los servidores públicos”*.

[232] El Capítulo VII establece los procedimientos para la selección de personal (artículos 55 a 76), y el artículo 59 dispone que la Dirección General del Servicio Civil, en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos correspondiente, será la responsable del diseño, desarrollo e implementación de los modelos de convocatoria y de pruebas a ser utilizados en los diversos procesos de selección de personal, así como de la determinación de los sistemas de calificación que regirán en cada concurso, en estricto apego a los principios y normas establecidas en la Ley y el Reglamento.

[233] La sección E del mismo Capítulo IV se refiere nombramientos de los empleados interinos y de emergencia (artículos 77 a 88), *“quienes no estarán sujetos a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal previstos en la Ley y el Reglamento”* (artículo 80).

[234] El artículo 119 dispone que *“Los servidores sujetos al Régimen del Servicio Civil tienen derecho a la permanencia o estabilidad en el cargo.- en consecuencia, no podrán ser trasladados, degradados o despedidos sin justa causa y sin observar el procedimiento establecido en la Ley y este Reglamento,”* y que para gozar de este derecho deberá demostrarse un desempeño satisfactorio y no incurrir en ninguna de las causas de despido previstas en el artículo cuarenta y siete (47) de la Ley.

- Disposiciones de rango legal aplicables al Poder Legislativo:

[235] Decreto 363-2013 del 22 de enero de 2014, que emite la Ley Orgánica del Poder Legislativo, cuyo artículo 45 dispone que *“...Los funcionarios y empleados del Congreso Nacional y el Proceso de selección se regirá por un régimen laboral que será regulado en el régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, emitido por el mismo vía reglamento.”*

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al Poder Judicial, entre las que se destacan las siguientes:

[236] – Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 14 de marzo de 2016, que entre otras cosas declara inconstitucional la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial de noviembre de 2011.⁶⁶

[237] – Decreto No. 140-2001 que expide la Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de candidatos Magistrados de la Corte Suprema de Justicia⁶⁷.

a. Alcance

- En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) y las entidades bajo su jurisdicción:

[238] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de establecer un régimen de recursos humanos para las personas que prestan servicios en los órganos y entidades del Estado hondureño y reglamentar el sistema de méritos para el ingreso en el servicio civil. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[239] En primer lugar, el Comité toma nota de que el artículo 5º del Reglamento del Servicio Civil define el término “empleado o servidor público” a la persona que cumple los siguientes requisitos⁶⁸:

[240] – Ser persona natural.

[241] – Haber sido nombrado/a para un cargo sujeto al régimen del servicio civil⁶⁹.

[242] – Haber cumplido con los requisitos de ingreso previstos en la Ley y su Reglamento.

[243] – Haber pasado el período de prueba.

[244] – Prestar sus servicios en relación de subordinación o dependencia a una Secretaría de Estado o a otro organismo del Poder Ejecutivo.

[245] Sin embargo, el Comité observa que el Reglamento contempla también un grupo de servidores del Poder Ejecutivo que están expresamente excluidos del régimen del servicio civil y a quienes “*no son aplicables las disposiciones de la Ley y del presente Reglamento, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que les corresponden de acuerdo a las leyes* (artículo 9) y por lo tanto de entrada no cumplen con las condiciones para considerados empleados o servidores públicos de acuerdo a la definición del citado artículo 5º del Reglamento, debido a su exclusión del Régimen del Servicio Civil, a pesar de estar desempeñando funciones públicas al servicio del Poder Ejecutivo.

⁶⁶ Esta sentencia fue analizada en la sección relativa a la medida a) de la recomendación 1.1.2. del capítulo II de este informe.

⁶⁷ Publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 29,598 del 5 de octubre de 2001.

⁶⁸ Artículo 5º: “*Para los fines de la Ley y su Reglamento, entiéndase por empleado o servidor público la persona natural que ha sido nombrada para un cargo sujeto al régimen del servicio civil, que haya cumplido con los requisitos de ingreso previstos en la Ley, su Reglamento y el período de prueba, y que presta sus servicios en relación de subordinación o dependencia, a una Secretaría de Estado o a otro organismo del Poder Ejecutivo*”

⁶⁹ El subrayado es nuestro.

[246] Entre estos empleados se encuentran aquéllas personas que prestan servicios profesionales, técnicos o especializados en virtud de contratos especiales, los designados bajo la modalidad de interinato o nombramiento de emergencia, los trabajadores del Estado pagados por planillas, un número de personas en cargos directivos de libre nombramiento y remoción, además de empleados de ciertas instituciones que se rigen por sus propios estatutos (artículos 9 a 19 del Reglamento; y artículo 3 de la Ley del Servicio Civil).

[247] Al respecto, el Comité estima que esta definición de servidor público contemplada en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil no se adecúa a la definición consagrada en la Convención que dispone que *"Funcionario público", "Oficial Gubernamental" o "Servidor público", es "cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos"*.

[248] En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere actualizar en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento su definición de lo que constituye un funcionario público, para que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.37 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[249] En el mismo orden de ideas, como se había indicado en los párrafos anteriores, el artículo 9 del Reglamento establece con respecto a los servidores del Poder Ejecutivo sujetos al Servicio Excluido que: *"En los casos anteriores no son aplicables las disposiciones de la Ley y del presente Reglamento sin perjuicio de los derechos y obligaciones que les corresponden de acuerdo a las leyes"*. En este caso, el Comité advierte que si bien el Reglamento deja claro cuál es la normativa que no les aplica a estos servidores, y que como se verá más adelante en la sección de resultados existen instituciones del Ejecutivo que se rigen bajo sus propios estatutos, no queda establecido cuál normativa aplica a servidores del Poder Ejecutivo tales como los designados bajo la modalidad de interinato o nombramiento de emergencia, los trabajadores del Estado pagados por planillas, contemplados en los párrafos 11, 13 y 14 del artículo 9 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Esto tiene que ver no solamente con la materia de los procesos de selección de servidores del Poder Ejecutivo, sino también en temas tales como conflictos de intereses, procesos disciplinarios, prohibiciones, evaluaciones del desempeño y otras materias relativas a recursos humanos aplicables a los servidores públicos. El Comité estima pertinente que el Estado analizado considere estudiar la situación de estos servidores y considerar su incorporación al Régimen del Servicio Civil (ver recomendación 1.1.3.38 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[250] Al respecto, cabe recordar una vez más que en el estudio titulado *"Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana (AECID-FLACSO, 2012)"*⁷⁰ por la Agencia de Cooperación Española (AECID) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se pone de presente la siguiente información en el Resumen Ejecutivo capítulo correspondiente a Honduras:

[251] *"La figura de los 'puestos excluidos' de la LSC fue originalmente prevista para cargos superiores y sus empleados de confianza; sin embargo, se la utiliza para evadir el nivel de ingreso base que determina la clasificación de puestos. Por otra parte, cada uno de los organismos descentralizados y desconcentrados cuenta con su propia estructura de puestos sobre los que la DGSC no tiene competencia"*.

⁷⁰ Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Resumen Ejecutivo: Honduras (AECID-FLACSO, 2012), Autora principal: Mónica Iturburu, pág. 115. <https://mercedesiacoviello.files.wordpress.com/2014/11/4-honduras202012.pdf>

- En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables al Poder Judicial:

[252] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de establecer y regular la Junta Nominadora para la elección de candidatos Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[253] En relación con la Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el Comité toma nota que el objeto de dicha normativa es regular la organización y funcionamiento de la Junta Nominadora de Candidatos a Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, creada en el artículo 311 de la Constitución de la República, y cuyo artículo 1º la define como “*un órgano colegiado y deliberante, dotado de absoluta independencia y autonomía en sus decisiones, las cuales estarán regidas por la Constitución de la República y la presente Ley*”.

[254] Asimismo, el artículo 2 dispone que dicha Junta Nominadora tiene como función única la preparación de una nómina conformada al menos por 45 candidatos que reúnan los requisitos y no se encuentren comprendidos en las inhabilidades establecidas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica, entre los cuales el Congreso Nacional elegirá a 15 Magistrados que integrarán la Corte Suprema de Justicia.

[255] Asimismo, el artículo 17 dispone que una vez cumplida su misión de conformidad con los procedimientos establecidos por la Ley, la Junta Nominadora se disolverá.

[256] Al respecto, el Comité advierte que esta Ley Orgánica no cuenta con un Reglamento que contemple en detalle los procedimientos y criterios a utilizar para la selección de los 45 candidatos que la Junta Nominadora deberá presentar al Congreso Nacional.

[257] En ese sentido, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Poder Judicial informaron que cada Junta Nominadora emite su propio reglamento cada vez que se convoca, así como los requisitos mínimos para las candidaturas.

[258] Al respecto, el Comité considera que sería beneficioso para el Estado analizado que considerara la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que contenga en detalle los procedimientos y criterios para la selección de los candidatos que se presentarán ante el Congreso Nacional, de manera que no se vea en la necesidad de elaborar un reglamento *ad hoc* cada vez que se convoca a la Junta Nominadora. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.39 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[259] En segundo lugar, en lo que tiene que ver con la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 14 de marzo de 2016, que declaró inconstitucional el Decreto Legislativo No. 215-2013 del Congreso Nacional de la República, del 6 de septiembre de 2013, referido a la elección de los Miembros del Consejo de la Judicatura, el Comité desea recordar que en la Cuarta Ronda de análisis ya se había pronunciado con respecto a la necesidad de que el Estado analizado conformara el Consejo de la Judicatura, órgano encargado de implementar y reglamentar el Sistema de la Carrera Judicial. Teniendo en consideración que la sentencia del 14 de marzo de 2016 no controvierte esta necesidad sino que se refiere a la manera en que se designarán los miembros del Consejo de la Judicatura, que es un órgano jurisdiccional de naturaleza constitucional⁷¹, el

⁷¹ Artículo 317 constitucional: “*Créase el Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial cuyos miembros, organización, alcances y atribuciones serán objeto de una ley...*”

Comité no se pronunciará en esta ocasión sobre el tema y reitera la recomendación 4.4.13 de la Cuarta Ronda⁷².

1.1.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) y las entidades bajo su jurisdicción:

[260] Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH), es un proyecto liderado por la Secretaría de Finanzas y la Dirección General de Servicio Civil que surgió de la necesidad de sustituir el Sistema de Pagos, SIP, del Gobierno Central y de dotar al sector público de Honduras de un sistema que cubriera todos los requerimientos que en materia de información de recursos humanos a todos los niveles de la organización en las secretarías, instituciones desconcentradas y descentralizadas del Estado: alta gerencia, mandos medios y niveles operativos.⁷³

[261] Las funciones del SIARH son las siguientes⁷⁴:

[262] 1. Planificar actividades, implementar y aplicar instrumentos técnicos y metodológicos de investigación y capacitación en el área de Administración del Sistema.

[263] 2. Analizar, sintetizar, describir, valorar y actualizar procesos, Clasificadores, Tablas Básicas, Formularios, Instructivos y otros con base a las especificaciones técnicas originadas en la Coordinación General del Sistema, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, disposiciones que en materia de política salarial emita el Gobierno de la República y demás leyes conexas con el propósito de contribuir al desarrollo de los recursos humanos, al mantenimiento del Sistema en el Sector y al fortalecimiento técnico y de gestión de la Dirección General de Servicio Civil.

[264] 3. Brindar capacitación en forma permanente a sus usuarios, evaluar la misma y brindar capacitación de reforzamiento. La capacitación sostenida es considerada de vital importancia para la sostenibilidad del Sistema.

[265] 4. Brindar soporte técnico y especializado en la actualización de procedimientos de Nombramiento, Modificaciones y Cancelaciones; Matrices, Clasificadores, Formularios, Instructivos y otros con base a las especificaciones y líneas técnicas para la administración del Sistema.

[266] 5. Implementar, administrar y actualizar los manuales de administración del SIARH y los que se provean a las Sub Gerencias de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado para su utilización en la operación del Sistema.

[267] 6. Brindar seguimiento y monitoreo permanente a las Secretarías asignadas en la operatividad cotidiana, detectar acciones incorrectas que ameriten rechazo de acciones administrativas de personal y almacenar las experiencias en el documento que corresponde con el propósito de utilizar las mismas en las actividades de capacitación personalizada en las estaciones de trabajo de los usuarios del Sistema.

[268] 7. Realizar entrevistas para la detección de debilidades y fortalezas en los usuarios a fin de contribuir a generar temas de capacitación continua que permitan brindar sostenibilidad al Sistema.

⁷² Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda, pág. 46

⁷³ <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan026103.htm>

⁷⁴ <http://serviciocivil.gob.hn/node/9>

[269] 8. Ejercer control sobre los diferentes movimientos de personal que se originen en las unidades ejecutoras de las Secretarías de Estado orientando los mismos a que se enmarquen en la normativa de aplicación establecida en el Sistema.

[270] 9. Mantener actualizada la información relacionada con la aplicación de las normas y marcos legales que deben observar los usuarios en el proceso, con el propósito de que se enmarquen en lo establecido descrito en la normativa del Sistema.

[271] 10. Ejercer las acciones de contraparte técnico entre las Secretarías asignadas y la coordinación general del Sistema en materia de iniciativas y de mantenimiento de manuales técnicos.

[272] 11. Revisar, analizar y preparar borradores de nuevos Clasificadores, modificación de los existentes, eliminaciones parciales o globales si el caso lo amerita.

[273] Asimismo el SIARH cuenta con los siguientes instrumentos básicos:

[274] - Estructura orgánica, administrativa y de personal: Registro de las estructuras orgánicas vigentes en las Secretarías de Estado con su correspondiente estructura de puestos, ligada a la estructura administrativa y presupuestaria.

[275] - Ficha de personal: Historial del servidor público (datos personales, dependientes, formación académica, experiencia, capacitaciones, evaluaciones, modalidad de reclutamiento y selección, registro histórico de pagos, asistencia, nombramientos, modificaciones, cancelaciones y otros) y del o los puestos que ocupa (datos laborales, salario ordinario, salarios variables, salario integral, deducciones, y otros). Es además, la plataforma de información que proporciona los datos para la generación y pago de la planilla.

[276] - Matriz de Cálculo: Menú de opciones o variables de selección para generar todo tipo de Planilla mensual, (ordinaria y complementaria), anual (decimocuarto y decimotercer mes), vacaciones, becas, bonos y pensiones, en las modalidades: Permanente, Contrato y Jornal.

[277] - Niveles de responsabilidad: El sistema define funciones y niveles de responsabilidad de los usuarios a través de la asignación de roles específicos que debe cumplir cada servidor público involucrado en el proceso, durante de operación y mantenimiento del Sistema.

[278] - Menú de opciones o variables de selección para generar todo tipo de Planilla; mensual, (ordinaria y complementaria), anual (decimocuarto y decimotercer mes), vacaciones, becas, bonos y pensiones, en las modalidades: Permanente, Contrato y Jornal.

[279] - Para su operatoria y mantenimiento contiene: Registro inicial del personal nombrado a la fecha de implantación del Sistema; Procedimientos de registro de estructuras: orgánica, de personal, administrativa y de presupuesto; Procedimientos de Nombramiento de personal excluido, permanente, de emergencia, interino, contratado y a jornal; Procedimientos de modificaciones de personal: Ascenso, traslado, permuta, Licencias con o sin goce de salario; Procedimientos de cancelación por renuncia, cesantía, invalidez, defunción, despido, rescisión de contrato; Procedimientos de generación de todo tipo de planilla; Matrices, clasificadores, tablas básicas, listas de valores y reportes.

[280] - Plataforma Virtual de Aprendizaje: Con el objetivo de tener una herramienta virtual que permita capacitar aprovechando el uso de las tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC) para los servidores públicos que aspiren a ser usuarios analistas de Recursos humanos que utilicen el SIARH.”

a. Observaciones

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) y las entidades bajo su jurisdicción:

[281] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos tecnológicos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de implementar eficientemente un régimen de recursos humanos para las personas que prestan servicios en los órganos y entidades del Estado hondureño para el ingreso al servicio civil. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[282] En relación con la efectividad y aplicación del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH), durante la visita *in situ* tanto los representantes de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) como de la Secretaría de Finanzas, manifestaron que el sistema ha sido de gran utilidad para el mejoramiento del manejo de los recursos humanos en las instituciones de gobierno que forman parte del Sistema del Servicio Civil. Sin embargo, expresaron también que existe la dificultad con las instituciones del Gobierno que no están dentro del Sistema del Servicio Civil, sino que se rigen por sus propios reglamentos, leyes especiales o contratos colectivos y por lo tanto cuentan con sus propios regímenes de recursos humanos.

[283] Sobre el particular, informaron que si bien algunas de estas instituciones se habían incorporado voluntariamente al SIARH, se hacía necesario que todas las instituciones del Ejecutivo se rigieran por el mismo sistema y que para ello se estaba preparando un decreto para que las instituciones desconcentradas pasaran a hacer parte del Sistema del Servicio Civil.

[284] Al respecto, el Comité toma nota de los avances del Estado analizado en la materia, así como de la importancia de que todas las instituciones del Ejecutivo, incluidas las desconcentradas, se rijan por el mismo sistema de recursos humanos y pasen a formar parte de la SIARH, y para ello hará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.40 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

1.1.2.3. Resultados

- En relación con los resultados presentados por la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) y las entidades bajo su jurisdicción:

[285] Durante la visita *in situ*, la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) presentó resultados en relación con los procesos de reclutamiento en los órganos y entidades del Estado bajo su competencia, de la cual se destaca la siguiente:

Año 2011

Método de Contratación	Modalidad de Contratación	No.	%
Oposición de Antecedentes	Permanentes, Interinos	2,830	33.20%
Requisitos de Idoneidad	Contratos (Temporal)	5,694	66.80%
Total de contrataciones en el año		8,694	100%

Año 2012

Método de Contratación	Modalidad de Contratación	No.	%
Oposición de Antecedentes	Permanentes, Interinos	1,003	11.28%
Requisitos de Idoneidad	Contratos (Temporal)	7,885	88.72%
Total de contrataciones en el año		8,888	100%

Año 2013

Método de Contratación	Modalidad de Contratación	No.	%
Oposición de Antecedentes	Permanentes, Interinos	1,169	10.09%
Examen de Oposición*	Permanentes	91	0.79%
Examen de Oposición (concurso)**	Permanentes	108	0.93%
Requisitos de Idoneidad	Contratos (Temporal)	10,221	88.20%
Total de contrataciones en el año		11,589	100%

*Se comienza a realizar exámenes de conocimientos para el puesto tipo Auxiliar de Enfermería

**Se elaboró proceso de concurso

Año 2014

Método de Contratación	Modalidad de Contratación	No.	%
Oposición de Antecedentes	Permanentes, Interinos	654	5.18%
Examen de Oposición	Permanentes	644	5.10%
Requisitos de Idoneidad	Contratos (Temporal)	11,325	89.72%
Total de contrataciones en el año		12,623	100%

Año 2015

Método de Contratación	Modalidad de Contratación	No.	%
Oposición de Antecedentes	Permanentes, Interinos	1,301	11.41%
Examen de Oposición	Permanentes	544	4.77%
Requisitos de Idoneidad	Contratos (Temporal)	9,555	83.82%
Total de contrataciones en el año		11,400	100%

[286] De la información anterior, cabe recordar que los únicos procedimientos de selección mediante concurso público son aquellos clasificados como “*Examen de Oposición*”. En ese sentido, el Comité toma nota de que de la información suministrada por el Estado analizado, puede observarse que los concursos públicos para acceder a los cargos del servicio público apenas comenzaron a tener lugar a partir de 2013 y que los cargos ocupados por este método de selección aún no constituyen ni el 6% de la totalidad de las contrataciones.

[287] El Comité por lo tanto ha formulado ya una recomendación en la sección relativa al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas durante la segunda ronda, en el sentido de adoptar como regla general la vinculación a los cargos de la administración pública a través de un sistema de selección basado en el mérito que asegure la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia; llevar a cabo los concursos públicos de mérito y oposición para acceder a las vacantes que se produzcan en el servicio público; y fortalecer a la DGSC con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran para poder hacerlo (ver recomendaciones 1.1.3.1, 1.1.3.2 y 1.1.3.3 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[288] Asimismo, de la manera en que está organizada la información de los cuadros estadísticos de la referencia, no es posible discernir el porcentaje de personal vinculado bajo la modalidad de interinatos, que no están sujetos a la Ley del Servicio Civil pero que se desempeñan funciones públicas al servicio del Estado, y el de los permanentes, que fueron seleccionados bajo la modalidad de oposición de antecedentes. Asimismo, el Comité observa que no aparece en estos cuadros información sobre el número y modalidad de contratación de los empleados excluidos, incluidos los nombramientos de emergencia y los pagados por planillas, así como los que ocupan los que prestan servicios técnicos o especializados en virtud de un contrato especial, entre otros.

[289] De la misma manera, en la presentación que hizo la Dirección General del Servicio Civil durante la visita *in situ* relativa al SIARH, se mostró que había una distinción entre las categorías de personal financiado por fondos nacionales y personal financiado por fondos internacionales, los últimos de los cuales se informó que generalmente contaban con procesos de selección más estrictos de conformidad con los términos de

referencia establecidos en los acuerdos con los organismos internacionales, que tampoco están diferenciados en los cuadros estadísticos anteriores⁷⁵.

[290] Sobre el particular, el Comité considera pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística más detallada sobre resultados, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los servidores del Poder Ejecutivo, incluidos los que se encuentran excluidos o que se rigen por sus propios estatutos, tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc), financiamiento nacional o internacional; así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.40. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

Número y porcentaje de funcionarios que se rigen bajo la ley de servicio civil, aquellos que se rigen por estatuto o cualquier otro régimen especial

Régimen de Aplicación	Funcionarios	Porcentaje
Estatuto del Médico Empleado	1,810	6.26%
Estatuto del Personal Profesional de Enfermería	1,034	3.57%
Estatuto del Químico Farmacéutico Empleado	68	0.24%
Estatuto de los Trabajadores Sociales	97	0.34%
Estatuto del Cirujano Dentista	206	0.71%
Estatuto del Microbiólogo y Químicos Clínicos	123	0.43%
Ley del Servicio Civil	22,804	78.83%
Excluidos	2,786	9.63%
Total de Servidores Públicos*	28,928	100.00%

[291] En relación con la información suministrada en el cuadro estadístico anterior, puede observarse que el 11.25% de los funcionarios de la administración pública no se rigen bajo la Ley del Servicio Civil sino que se rigen por sus propios estatutos y cuentan con sus propios sistemas de recursos humanos, y que cerca del 10% son empleados excluidos que quedan fuera del régimen del servicio civil. En ese sentido, el Comité considera que sería beneficioso para el Estado analizado considerar que todos los empleados de la administración pública se rijan por el mismo sistema de recursos humanos y pasen a formar parte del Sistema del Servicio Civil y para ello ya ha formulado una recomendación (ver recomendación 1.1.3.41 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

- En relación con los resultados presentados por el Poder Legislativo:

[292] Durante la visita *in situ*, el Poder Legislativo presentó resultados en relación con sus procesos de reclutamiento, de la cual se destaca la siguiente:

No.	Tipo de Contratación	Empleados	Porcentaje
1	Por Acuerdo	371	44.44%
2	Por Contrato	435	52.10%
3	Por Consultoría	7	0.84%

⁷⁵ Ver presentaciones PowerPoint tituladas [SIARH-DGSC](#) y [SIARH](#)

4	Empleo Por Hora	22	2.62%
---	-----------------	----	-------

[293] En relación con el cuadro estadístico anterior, el Comité observa en que el mismo no está desglosado por año, y que esta información no permite conocer cuáles fueron los procedimientos que se utilizaron para seleccionar a los funcionarios al servicio del Poder Legislativo, cuántos de ellos pertenecen a la categoría de libre nombramiento y remoción, cuáles de ellos pertenecen a la categoría permanente, toda vez que las contrataciones por acuerdo no necesariamente implican que se llevó a cabo un concurso de méritos para ello.

[294] Al respecto, el Comité toma nota de que aún no se ha adoptado el Reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional que la nueva Ley Orgánica del Congreso Nacional ordena se promulgue, y por tanto no se cuenta con un proceso de selección para estos servidores públicos. Por ende, ya ha formulado una recomendación en ese sentido en la sección correspondiente al seguimiento de las recomendaciones formuladas durante Segunda Ronda.

[295] Sin perjuicio de lo anterior, el Comité considera pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística detallada sobre los resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Poder Legislativo, incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc), así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.42. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

- En relación con los resultados presentados por el Poder Judicial:

[296] Durante la visita *in situ*, el Poder Judicial presentó resultados en relación con sus procesos de reclutamiento, de la cual se destaca la siguiente:

Número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados al Poder Judicial mediante diversas modalidades durante los últimos 5 años

TIPO DE EMPLEADO	2011	2012	2013	2014	2015	MARZO 2016	%
PERMANENTE	4,231	4,389	4,419	4,372	4,411	4,446	82.72
CONTRATO	249	328	424	489	501	526	9.79
INTERINO	148	114	119	180	185	187	3.48
JUBILADO	249	236	232	219	206	213	3.96
MIEMBRO CONTRALORIA DEL NOTARIADO						3	0.05
TOTAL	4,877	5,067	5,194	5,260	5,303	5,375	100

[297] En relación con el cuadro estadístico anterior, el Comité observa que si bien la mayoría de los funcionarios del Poder Judicial pertenecen a la categoría de permanentes, no es posible deducir cuántos de ellos accedieron al servicio mediante concursos públicos de mérito y oposición ni cuántos por nombramientos directos, de emergencia o de alguna otra naturaleza.

[298] Por otra parte, el Comité tiene en consideración de la situación de incertidumbre jurídica que ha existido en los últimos años en el Poder Judicial, que fuera puesta de presente en la Cuarta Ronda de análisis, en donde se analizó el funcionamiento de este órgano de control superior, y que aún no se ha resuelto en la actualidad, que había constituido un obstáculo para que pudieran llevarse a cabo los procesos de selección.

[299] En efecto, cabe resaltar que en los párrafos 211 a 213 del Informe de Honduras en el Marco de la Cuarta Ronda, se puso de presente lo siguiente⁷⁶:

[211] No obstante lo anterior, y a pesar de que la LCJCJ [Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial] entró en vigencia en noviembre de 2011, a la fecha no se ha conformado el Consejo de la Judicatura, y por tanto el Sistema de Carrera Judicial no cuenta con el ente regulador que le corresponde, ni se han expedido los reglamentos y manuales correspondientes.

[212] Al respecto, los representantes del PJ indicaron que como resultado de esta situación no es posible realizar hoy día los concursos para llenar las vacantes y por ende todos los nombramientos se están haciendo directamente con carácter de urgencia o interinato. Adicionalmente, se explicó que bajo el sistema anterior, si un funcionario era nombrado con carácter de emergencia o en interinato permanecía 6 meses en el puesto, con ello se consideraba que ya tenía los derechos adquiridos de empleado permanente, obviando el concurso.

[300] Teniendo en consideración lo anterior, el Comité formuló la recomendación 4.4.12. de la Cuarta Ronda, en el sentido de asegurar que la entrada al servicio del Poder Judicial sea bajo concursos de méritos y oposición, observando los principios de publicidad, equidad y eficiencia, evitando se obvie este procedimiento por cualquier razón.⁷⁷

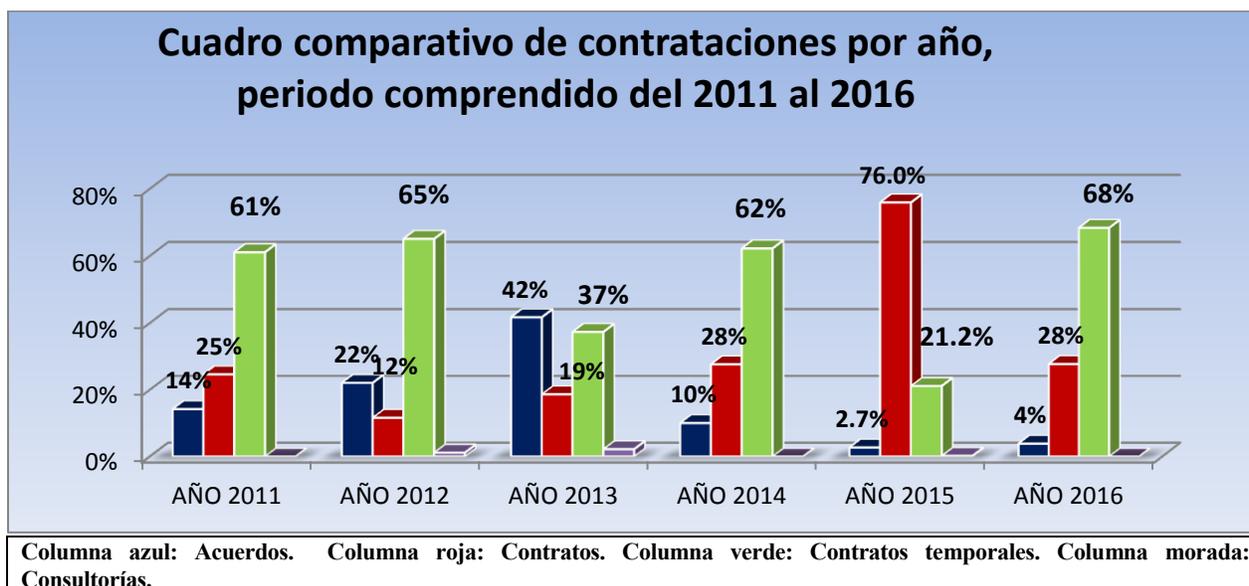
[301] Sin perjuicio de lo anterior, el Comité el Comité considera pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística más detallada sobre los resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Poder Judicial, incluidos los nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc); así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.43. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

- En relación con los resultados presentados por el Ministerio Público:

[302] Durante la visita *in situ*, el Ministerio Público presentó resultados en relación con sus procesos de reclutamiento, de la cual se destaca la siguiente:

⁷⁶ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda, pág. 42, párrafos 211 a 213.

⁷⁷ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda, pág. 43, párrafos 211 a 213.



MODALIDAD	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
ACUERDO	30	19	38	16	14	6
CONTRATO	52	10	17	44	395	43
CONTRATOS TEMPORALES	129	56	34	99	110	106
CONTRATOS CONSULTORIAS	0	1	2	0	1	0
TOTAL	211	86	91	159	520	155

*Nota: Contrato es interinato.

[303] En primer lugar, en relación con las gráficas e información estadística anteriores, el Comité observa que contiene información sobre cuatro categorías de contrataciones: Acuerdo, Contrato, Contrato Temporal y Consultoría para lo cual habrá que distinguir en qué consisten de conformidad con lo que informaron los representantes del MP durante la visita *in situ*.

[304] “Acuerdo” = Cargos permanentes.

[305] “Contrato” = Interinato.

[306] “Contrato Temporal”: Cargo temporal.

[307] Consultoría: Consultoría

[308] Al respecto, cabe señalar que La definición de Interinato no aparece ni en la Ley del Ministerio Público ni el Estatuto de la Carrera del Ministerio Público (ECMP). Sin embargo, la Ley del Servicio Civil define al empleado interino como “*Servidor público nombrado en un puesto para sustituir en forma temporal a un empleado regular por motivos de enfermedad, riesgo profesional, licencia o cualquier otra*”

causa de suspensión temporal de la relación de empleo, debiendo cumplir los requisitos del cargo.” Los representantes del MP confirmaron que esa era efectivamente la naturaleza de estos nombramientos.

[309] Sobre el particular, el Comité advierte que la información estadística de la referencia muestra que las contrataciones por interinatos han aumentado en los últimos 5 años, y que han ido de un 25% del personal en 2011 al 76% en 2015, mientras que las contrataciones por acuerdo han disminuido de un 14% en 2011 a 2.7% en 2015, y que si bien el número de los contratos temporales fluctúa de año a año, éstos tipos de contrataciones continúan constituyendo un porcentaje más alto que el de los cargos permanentes nombrados por acuerdo, sin que quede claro que ninguno de ellos haya accedido mediante exámenes de oposición (concursos abiertos).

[310] Adicionalmente, cabe recordar que los nombramientos por acuerdo, si bien corresponden a cargos permanentes, no necesariamente tienen que ser llenados mediante concurso público. Si bien el ECMP no contiene una definición de acuerdo, la Ley del Servicio Civil sí lo define aunque encaminado al Poder Ejecutivo. En ese sentido, un acuerdo es un acto administrativo dictado por el Presidente de la República, que en el caso del Ministerio Público sería un acto administrativo dictado por el Fiscal General.

[311] En relación con lo anterior, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del MP manifestaron que no contaban con la capacidad para llevar a cabo todos los concursos públicos, y que tampoco contaban con un Reglamento de la Carrera Fiscal, aunque este último estaba en proceso de estudio y se esperaba fuera aprobado por el Fiscal General en un futuro cercano.

[312] En ese sentido, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas necesarias para asegurar que los procesos de selección para ocupar los cargos del Ministerio Público se hagan a través de concursos públicos de oposición y mérito, con base en los principios de publicidad, equidad y eficiencia; y así como para evitar que los interinatos y contrataciones temporales sean utilizadas para obviar los concursos públicos de oposición. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.44. y 1.1.3.45 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[313] Asimismo, el Comité estima pertinente también que el Estado analizado considere la expedición del Reglamento de la Carrera Fiscal y su implementación; así como fortalecer al MP dotándole de los recursos humanos y presupuestarios que sean necesarios, dentro del presupuesto disponible, a los fines de que pueda llevar a cabo los concursos públicos de oposición y mérito para acceder al servicio del MP. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.46, 1.1.3.47 y 1.1.3.48 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[314] En ese mismo orden de ideas, es importante señalar que el artículo Artículo 24 del ECMP dispone que *“Los cargos comprendidos en el Manual de Clasificación de Puesto, deberán adjudicarse mediante concurso”*, mientras que el Artículo 25 dispone que *“Los concursos se llevarán a cabo mediante procedimiento de oposición. Estos procedimientos de oposición serán de dos tipos, a saber: por exámenes y por antecedentes. La oposición por exámenes será la regla general. La oposición de antecedentes procederá cuando para el desempeño del cargo se exijan conocimientos muy especializados o porque la naturaleza del cargo así lo imponga. En todo caso, el Manual de Clasificación de Cargos indicará los puestos que serán sometidos al método de oposición de antecedentes”*.

[315] Adicionalmente, pusieron de presente que el Manual de Clasificación de Cargos requería actualización, ya que los perfiles de dichos cargos databan de 2001, y que estaban ya en proceso de revisión de los perfiles para poder definir la idoneidad de los reclutamientos.

[316] Por lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado considere actualizar su Manual de Clasificación de manera que todos los cargos cuenten con perfiles actualizados y que lo haga

público de manera que tanto los funcionarios del MP como el público en general puedan conocerlos. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendación 1.1.3.49 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[317] Igualmente, el Comité toma nota que de la información estadística suministrada por el Estado analizado no es posible conocer cuáles de estos cargos fueron cubiertos a través de concursos públicos, cuáles fueron cubiertos por procedimientos de oposición, y cuáles fueron cubiertos a través de nombramientos directos y por tanto considera pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística detallada sobre los resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Ministerio Público, incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; de qué manera fueron cubiertas las vacantes, si fue por exámenes de oposición, por oposición, nombramiento directo o de cualquier otra naturaleza; así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.50. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[318] Finalmente, cabe anotar que durante la visita *in situ*, los representantes de la Asociación de Fiscales pusieron de presente con respecto a los sistemas de contratación del MP lo siguiente:⁷⁸

[319] *“Oposición.- En Honduras es de conocimiento público que el Estado cuando requiere de un trabajo especializado invite a concursar por una plaza vacante, no obstante este mecanismo es ineficiente ya que se utiliza para validar la elección del candidato de las simpatías del Secretario de Estado; Director; Magistrado de la Corte Suprema de Justicia o gerente de una institución pública, volviéndose este procedimiento una práctica viciada desde antes de la solicitud a participar en el concurso.*

[320] *“Esta mala práctica adoptada en la administración pública debilita las institucionalidad de los entes públicos ya que se contratan personas que en la mayoría de los casos no tienen el perfil idóneo para desempeñar la función para la cual se le ha contratado”.*

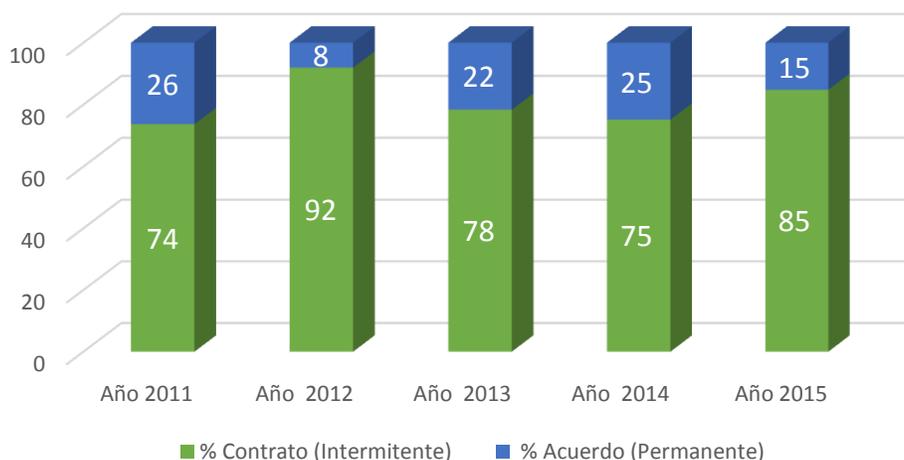
[321] *“Contratación Directa.- En nuestro país el común denominador es esta práctica ya que la administración pública en la mayoría de los casos realiza la selección del personal en atención a premios, recompensas, compromisos políticos y amistad, agregándole el ingrediente que la mayoría de estas contrataciones no buscan eficientar la administración sino por el contrario esta irresponsabilidad crear un exceso de burocracia, absorbiendo todo el presupuesto de las instituciones, causando un aumento en el gasto público”.*

- En relación con los resultados presentados por el Tribunal Superior de Cuentas (TSC):

[322] Durante la visita *in situ*, el Tribunal Superior de Cuentas (TSC) presentó resultados en relación con sus procesos de reclutamiento, de la cual se destaca la siguiente:

⁷⁸ [Ver Presentación PowerPoint de la Asociación de Fiscales de Honduras.](#)

Porcentaje de Empleados y Funcionarios de nuevo ingreso vinculados al TSC conforme a modalidad



[323] En relación con el cuadro estadístico anterior, el Comité advierte que no permite conocer cuáles de estos cargos fueron cubiertos a través de concursos públicos, cuáles fueron cubiertos por procedimientos de oposición, y cuáles fueron cubiertos a través de nombramientos directos y por tanto considera pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística detallada sobre los resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del TSC, incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; de qué manera fueron cubiertas las vacantes, si fue por exámenes de oposición, por oposición, nombramiento directo o de cualquier otra naturaleza; así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.51. de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

1.1.3. Recomendaciones

[324] En atención a lo expresado en las secciones 1.1.1. y 1.1.2., el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.3.1 Considerar tomar las medidas legislativas y de otra naturaleza que se requieran para adoptar como regla general la vinculación a los cargos de la administración pública a través de un sistema de selección basado en el mérito, que asegure la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia, de conformidad con los principios establecidos en la Convención. (Véase sección 1.1.1. del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 15 a 28 y 32 a 33).
- 1.1.3.2 Garantizar que el acceso a las vacantes en el servicio público se cumpla a través de la realización de concursos públicos de mérito y oposición (Véase sección 1.1.1. del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 15 a 28).
- 1.1.3.3 Fortalecer a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles,

a los fines de que pueda llevar a cabo debida y oportunamente los concursos públicos de mérito y oposición para llenar las vacantes que se generen en el servicio público. (Véase sección 1.1.1. del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 15 a 28).

- 1.1.3.4 Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer a la DGSC con asistencia técnica para llevar a cabo su tarea como el órgano central encargado del sistema de recursos humanos en el servicio público, especialmente en lo que tiene que ver con el establecimiento e implementación de un sistema de selección con base en el mérito, así como la capacitación del personal encargado de su implementación. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 29 a 31).
- 1.1.3.5 Adoptar disposiciones que aseguren la publicación del Manual de Clasificación de Cargos de manera que pueda ser consultado por cualquier persona. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 34 a 42).
- 1.1.3.6 Adoptar disposiciones que contemplen, entre otras cuestiones, la divulgación sobre los derechos y las obligaciones de los empleados públicos, información sobre las oficinas públicas y mecanismos de presentación de quejas e impugnaciones. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 34 a 42).
- 1.1.3.7 Dotar a la DGSC de los recursos presupuestarios, tecnológicos o de otra naturaleza que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que pueda contar con una robusta plataforma virtual que le permita publicar todo lo relativo al proceso de selección, contratación y evaluación de servidores públicos, incluido el Manual de Clasificación de Cargos, la cual debe de estar al acceso de la ciudadanía en general. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 34 a 42).
- 1.1.3.8 Concluir la revisión del Manual de Clasificación de Cargos del servicio público, asegurando que todos los cargos del servicio público, incluyendo los de libre nombramiento o clasificados como “excluidos”, cuenten con sus respectivos perfiles, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral, asegurando asimismo que contengan la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos, así como cualquier otra definición que requiera la Ley. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 43 a 51).
- 1.1.3.9 Considerar establecer disposiciones de carácter legal que otorguen específicamente al Consejo del Servicio Civil, como entidad responsable de conocer y resolver los conflictos respecto a las disposiciones de la Dirección General, la facultad de anular los resultados de una selección particular o de tomar las medidas pertinentes cuando se haya violado la ley o se haya presentado alguna irregularidad. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 52 a 56).
- 1.1.3.10 Considerar tomar medidas legales y de otra naturaleza para implementar procesos de auditorías de concursos, nombramientos, contrataciones,

promociones, disciplina y despidos en el servicio público. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 57 a 64).

- 1.1.3.11 Proveer a la DGSC, como autoridad central de la administración pública, con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que pueda realizar las auditorías de concursos, nombramientos, contrataciones, promociones, disciplina y despidos en el servicio público (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 57 a 64).
- 1.1.3.12 Considerar tomar las medidas reglamentarias y de otra naturaleza que sean necesarias para establecer la obligación de la Autoridad Nominadora o funcionario autorizado que selecciona a un candidato para ocupar una vacante en el servicio público de justificar por escrito su decisión y dejar registro de ello; de notificar a la DGSC dicha decisión y su justificación, a los fines de que sea posible su impugnación (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 65 a 89).
- 1.1.3.13 Considerar la inclusión de disposiciones expresas en la Ley de Servicio Civil que garanticen la imparcialidad de los integrantes del órgano de calificación de los aspirantes a ingresar al Servicio Público (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 90 a 97).
- 1.1.3.14 Tomar las medidas necesarias para asegurar que se integren debidamente los comités de selección para llevar a cabo los procesos de selección de las vacantes en el servicio público en todas las instituciones de la administración pública (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 90 a 97).
- 1.1.3.15 Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer a la DGSC asistencia técnica para llevar a cabo su tarea como el órgano central encargado del sistema de recursos humanos en el servicio público, mediante el intercambio de experiencias en los procesos de implementación y fiscalización de sistemas de selección de servidores públicos con base en el mérito. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 98 y 109).
- 1.1.3.16 Considerar tomar las medidas de carácter legal que se requieran de manera que pueda contarse con plazos más amplios y adecuados para la publicación de las convocatorias a los procesos de selección y sus correspondientes exámenes; mecanismos para asegurar la más amplia publicidad de las mismas, incluyendo la utilización de medios informáticos modernos de comunicación; plazos adecuados para la recepción de las inscripciones de los postulantes; y la información sobre el cronograma y dónde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 99 a 106).
- 1.1.3.17 Expedir el Reglamento que regula el Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional, en cumplimiento al artículo 45 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 110 a 121).

- 1.1.3.18 Asegurar que tanto el Reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional como su normativa interna contemplen disposiciones que requieran que la ocupación de los puestos permanentes en el Poder Legislativo se lleve a cabo mediante procesos de selección con base en los principios de mérito, equidad, publicidad y eficiencia consagrados en la Convención (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 122 a 125).
- 1.1.3.19 Establecer disposiciones que detallen expresamente las funciones y la operación de la Oficina de Personal del Congreso Nacional. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 126 a 130).
- 1.1.3.20 Fortalecer a la Oficina de Personal del Congreso Nacional proporcionándole los recursos humanos, logísticos y presupuestarios que se requieran para el cabal cumplimiento de sus funciones, dentro de los recursos disponibles (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 126 a 130).
- 1.1.3.21 Establecer en el Reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional y en su normativa interna mecanismos que aseguren la publicidad de los anuncios de vacantes de los puestos permanentes que se produzcan en el Poder Legislativo, los cuales deberán incluir como mínimo el uso de los medios masivos de comunicación, como el “Internet”, así como también, prever plazos mínimos de difusión de las convocatorias a exámenes de ingreso y plazos mínimos durante los cuales se recibirán inscripciones de postulantes; e incluir en el contenido de los avisos el cronograma previsto y los lugares donde se reciben inscripciones y donde se puede obtener mayor información sobre la convocatoria. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 131 a 139).
- 1.1.3.22 Establecer en el Reglamento del Régimen de la Carrera de Funcionarios y Empleados del Congreso Nacional y en su normativa interna, sistemas que permitan la impugnación de las decisiones adoptadas por la Oficina de Personal del Congreso Nacional, tanto a nivel administrativo como judicial, en particular en lo que respecta al proceso de selección. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 140 a 142).
- 1.1.3.23 Emitir el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios del Congreso Nacional de la República. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 144 a 148).
- 1.1.3.24 Asegurar que el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios del Congreso Nacional, incluya perfiles para todos los cargos del Poder Legislativo, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral, asegurando además que contengan la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, así como las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 144 a 148).
- 1.1.3.25 Adoptar disposiciones que aseguren la publicación del Manual de Clasificación de cargos de manera que pueda ser consultado por cualquier persona. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 144 a 148).

- 1.1.3.26 Adoptar disposiciones que contemplen, entre otras cuestiones, la divulgación de los derechos y obligaciones de los empleados del Poder Legislativo, información sobre las oficinas públicas del mismo y mecanismos de presentación de quejas e impugnaciones (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 144 a 148).
- 1.1.3.27 Aprobar a la brevedad una Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial y su respectivo Reglamento, en cumplimiento a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 14 de marzo de 2016, asegurando que dicha normativa esté en concordancia con los preceptos constitucionales. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 149 a 172).
- 1.1.3.28 Adoptar como regla general, tanto en su normativa como en la práctica, la vinculación a los cargos del Poder Judicial a través de un sistema de selección basado en el mérito para acceder a las vacantes que se produzcan en el Poder Judicial, que cuente con procedimientos y parámetros claros, transparentes y objetivos que aseguren la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia, de conformidad con los principios establecidos en la Convención. (Véase sección 1.1.1. del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 149 a 172).
- 1.1.3.29 Eliminar la amplia discrecionalidad de que disfruta la Comisión de Selección de Personal, estableciendo criterios objetivos que rijan la manera en que deben seleccionarse las ternas de candidatos que se presentan ante la Corte Suprema para cubrir las vacantes en las diferentes áreas del Poder Judicial, de conformidad con el artículo 29 de la Ley de la Carrera Judicial, mientras ésta permanezca vigente (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 173 a 180).
- 1.1.3.30 Establecer disposiciones que requieran la publicación del Manual de Clasificación de Cargos de manera que los principales requisitos para los cargos estén disponibles y puedan ser consultados por cualquier persona que desee ingresar al servicio del Poder Judicial. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 181 a 187).
- 1.1.3.31 Publicar el Manual de Clasificación de Cargos del Poder Judicial en su Portal de Transparencia. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 181 a 187).
- 1.1.3.32 Actualizar el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios del Poder Judicial, asegurando que incluya perfiles para todos los cargos cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral, asegurando además que contengan la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, así como las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafo 188).
- 1.1.3.33 Establecer disposiciones que otorguen específicamente al Consejo de la Judicatura la facultad de anular los resultados de una selección particular o de tomar las medidas pertinentes cuando se haya violado la ley o se haya presentado alguna irregularidad, así como los procedimientos para llevarlo a

cabo. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 189 a 192).

- 1.1.3.34 Publicar las convocatorias para la selección del personal del Poder Judicial en su Portal de Internet, además de otros medios de comunicación masiva que considere pertinentes, así como las instrucciones para descargar u obtener formularios de inscripción, documentos necesarios para la postulación, una dirección y teléfono donde hacer consultas, incluida una dirección de correo electrónico y cualquier otra la información necesaria relacionada con el proceso, de manera prominente y fácil de acceder. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 193 a 197).
- 1.1.3.35 Considerar adoptar medidas normativas con el propósito de otorgar expresamente al órgano supervisor encargado de la elaboración y aplicación de la política de administración de personal del Ministerio Público y de su aplicación, la autoridad para recibir y resolver los conflictos que se presenten como resultado de la aplicación del sistema de selección de personal. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 198 a 206).
- 1.1.3.36 Adoptar disposiciones que permitan la impugnación con respecto a las decisiones relativas a la selección de personal en el Tribunal Superior de Cuentas, tanto a nivel administrativo como judicial. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 207 a 213).
- 1.1.3.37 Considerar tomar las medidas normativas a los fines de actualizar en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento definición de lo que constituye un funcionario público, para que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 238 a 248).
- 1.1.3.38 Estudiar la situación de los servidores contemplados en los párrafos 11, 13 y 14 del artículo 9 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y considerar su incorporación al Régimen del Servicio Civil. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 249 a 251).
- 1.1.3.39 Considerar la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica de la Junta Nominadora para la elección de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, asegurando que contenga en detalle los procedimientos y criterios para la selección de los candidatos que se presentarán ante el Congreso Nacional, de manera que no se vea en la necesidad de elaborar un reglamento *ad hoc* cada vez que se convoca a la Junta Nominadora. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 252 a 258).
- 1.1.3.40 Llevar información estadística detallada sobre resultados, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los servidores del Poder Ejecutivo, incluidos los que se encuentran excluidos o que se rigen por sus propios estatutos, tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc), financiamiento nacional o internacional; así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron

los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 288 a 290).

- 1.1.3.41 Considerar tomar las medidas legales y de otra naturaleza a los fines de que todas las instituciones del Poder Ejecutivo, incluyendo las desconcentradas, se rijan por el mismo sistema de recursos humanos y pasen a formar parte del Sistema del Servicio Civil y del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH). (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafo 291).
- 1.1.3.42 Llevar información estadística detallada sobre resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Poder Legislativo, incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional, tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc); así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 292 a 295).
- 1.1.3.43 Llevar información estadística detallada sobre resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Poder Judicial, incluidos los nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc); así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 296 a 301).
- 1.1.3.44 Tomar las medidas necesarias para asegurar que los procesos de selección para ocupar los cargos del Ministerio Público se hagan a través de concursos públicos de oposición y mérito, con base en los principios de publicidad, equidad y eficiencia. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 302 a 312).
- 1.1.3.45 Tomar las medidas necesarias para evitar que los interinatos y contrataciones temporales sean utilizados para obviar los concursos públicos de oposición. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 302 a 312).

- 1.1.3.46 Expedir el Reglamento de la Carrera Fiscal (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafo 313).
- 1.1.3.47 Implementar la Carrera Fiscal (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafo 313).
- 1.1.3.48 Fortalecer al MP dotándole de los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que pueda llevar a cargo los concursos públicos de oposición, dentro de los recursos disponibles. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafo 313).
- 1.1.3.49 Actualizar el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios del Ministerio público, asegurando que incluya perfiles para todos los cargos, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vínculo laboral, asegurando además que contengan la nomenclatura de cada clase o puesto tipo, así como las funciones, responsabilidades y requisitos para ocupar cada uno de ellos. (Véase sección 1.1.2. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 314 a 316).
- 1.1.3.50 Llevar información estadística detallada sobre resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Ministerio Público, incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc); sí como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 317 a 321).
- 1.1.3.51 Llevar información estadística detallada sobre resultados de los procesos de selección, desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios al servicio del Tribunal Superior de Cuentas (TSC), incluidos los de libre nombramiento y remoción, los de cargos permanentes, nombramientos en interinato, de emergencia o de cualquier naturaleza, con financiamiento nacional o internacional; tipo de vinculación (concurso público de oposición, oposición de antecedentes, nombramiento directo, de emergencia, etc); sí como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, cuántos fueron impugnados, cuántos auditados, y cuáles fueron los resultados de dichas impugnaciones y auditorías, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase sección 1.1.1. del Capítulo II de este informe). (Véase párrafos 322 a 323).

1.2. Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

1.2.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 1.2.1:

Fortalecer los sistemas para la adquisición con y sin licitaciones públicas.

Medida a) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Evaluar la posibilidad de incorporar en la Ley de Contratación del Estado una disposición que establezca un procedimiento consultivo consistente en poner a disposición del público, con anterioridad a la publicación del llamado, los proyectos de Pliego de Bases y Condiciones Particulares por un período determinado para la formulación de observaciones por parte de todo interesado.

[325] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente⁷⁹:

[326] – La promulgación de la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos⁸⁰ y su Reglamento⁸¹.

[327] Sobre el particular, el Estado analizado en su respuesta agrega que: *“La implementación de la medida sugerida, ha tenido aceptación e impacto positivo en los procesos de contratación regulados por la ley de compras eficientes y transparentes a través de medios electrónico. toda observación, recomendación o consulta es resuelta en acto público del cual se deja constancia en acta, y se publica en honducopras, luego de ésta reunión se procede a la publicación de la invitación a presentar ofertas en el proceso de licitación”.*

[328] Al respecto, el Comité observa que el artículo 1º de la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos dispone que la finalidad y propósito de la Ley es regular *“las compras de bienes o servicios por Catálogo Electrónico, que comprende las modalidades siguientes: Convenio Marco, Compra Conjunta, y Subasta Inversa, que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada”.*

[329] Asimismo, define los términos Convenio Marco, Compra Conjunta y Subasta Inversa de la siguiente manera en su artículo 2º:

[330] *“Convenio Marco: Es una modalidad de contratación mediante la cual el Estado a través de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado, en adelante ONCAE, seleccionará a uno o más proveedores, según dispongan los Pliegos de Condiciones, para ser incorporados dentro del Catálogo Electrónico. Las modalidades y características de los Convenios Marco, se regulan en el Reglamento de la presente Ley y en el Manual que para tal efecto emita la ONCAE;”*

[331] *“Compra Conjunta: Es una modalidad de contratación mediante la cual dos (2) o más órganos o entes se agrupan, a través de la firma de un Convenio, para contratar bienes o servicios de manera conjunta, mediante una única licitación y con él o los proveedores que resulten seleccionados;”*

[332] *“Subasta Inversa: Es una modalidad de selección por la cual un ente estatal realiza la adquisición de bienes o servicios de uso común incorporados en un Catálogo Electrónico, que se oferten por medio de una propuesta pública y en la cual, el postor ganador será aquel que ofrezca el menor precio o costo en igualdad de circunstancias comerciales y de servicio, a través de un proceso de ofrecimiento de mejor precio a la*

⁷⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 34.

⁸⁰ Decreto No. 36-2013, publicado en Gaceta Oficial No. 33,497 del 5 de agosto de 2014

http://www.tsc.gob.hn/leyes/Ley_compras_eficientes_transparentes_medios_electronicos.pdf

⁸¹ Acuerdo Ejecutivo No. 00641-2014, publicado en Gaceta Oficial del 28 de octubre de 2014

http://www.tsc.gob.hn/leyes/Reglamento_ley_compras_eficientes_medios_electronicos.pdf

baja, compitiendo entre todos los participantes. Esta modalidad de selección puede realizarse de manera presencial o electrónica;”

[333] Por otra parte, el artículo 29 establece que: *“Los pliegos de condiciones serán preparados por la ONCAE especificando las condiciones generales y especiales de cada modalidad de contratación y, en su caso, el modelo del Convenio, Contrato u Orden de Compra que se pretenda suscribir; también incluirá plazo y lugar para la presentación de las ofertas y plazo para la ejecución de los servicios. Dichos Pliegos de Condiciones no causarán costo alguno y se facilitarán a través del Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado Hondurcompras”.*

[334] En ese sentido, el Comité observa, en primer lugar, que la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos es únicamente aplicable para las compras y servicios por Catálogo Electrónico, específicamente a través de Convenio Marco, Compra Conjunta, y Subasta Inversa y no a ningún otro procedimiento de contratación, mientras que la recomendación apunta a una reforma de la Ley de Contratación del Estado que es aplicable a todos los tipos de contratación.

[335] Al respecto, cabe recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde el Comité observó que *“Con respecto a los distintos métodos de contratación establecidos en la Ley de Contratación del Estado, el Comité observa la necesidad de mejorar los procedimientos de anuncio de contratos y de la selección de contratistas en aquellos casos en que se utiliza la contratación directa”*.⁸²

[336] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota del paso dado por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma y se permite replantearla (ver recomendación 1.2.3.1 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[337] Finalmente, cabe señalar que durante la visita *in situ* la organización de la sociedad civil *“Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)”* puso de presente que *“Se requiere de mayor veeduría de parte de la sociedad civil, en todos aquellos procesos que se vean involucradas grandes cantidades de dinero, para la adquisición de bienes o servicios”* y que *“Es necesario que en los procesos de adquisición de bienes o servicios, participen como auditores verdaderos representantes de la sociedad civil”*.⁸³

Medida b) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Mejorar los procedimientos para el anuncio de contratos y la selección de contratistas en aquellas situaciones en que se aplique la contratación directa

[338] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente⁸⁴:

[339] *“Actualmente la ONCAE ha diseñado documentos regulatorios para las contrataciones directas”.*

[340] *“Los documentos regulatorios se encuentran actualmente en revisión por parte del comité consultivo de la ONCAE, integrado por la empresa privada y gobierno, que conforme a la ley de contratación del*

⁸² Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 11.

⁸³ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA](#)

⁸⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 35-36.

estado debe evaluar los nuevos, manuales e instrumentos de aplicación en las compras públicas del estado, previo a la aprobación por parte de la ONCAE”.

[341] *“Asimismo se reactivó el comité consultivo, para la revisión y aprobación de nuevos instrumentos necesarios para regular las adquisiciones públicas, como ser pliegos de condiciones, manuales y contratos tipo”.*

[342] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma (ver recomendación 1.2.3.2 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[343] Por otra parte, el Comité observa que el Estado analizado en su respuesta hace alusión a la reactivación del Comité Consultivo previsto en el artículo 30 de la Ley de Contratación del Estado (LCE)⁸⁵, para la revisión y aprobación de nuevos instrumentos necesarios para regular las adquisiciones públicas, como ser pliegos de condiciones, manuales y contratos tipo, lo que es consecuente con lo manifestado por los representantes de la sociedad civil durante la visita *in situ*. En esa ocasión los representantes de la Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO), que son miembros de oficio de este Comité de conformidad con el citado artículo de la LCE, informaron que en efecto, si bien el Comité Consultivo fue creado por ley, no había tenido impacto significativo en la práctica durante los últimos años y que apenas recientemente se le había convocado de nuevo.

[344] Asimismo, el Comité advierte que el artículo 30 de la LCE no se refiere específicamente a las funciones del Comité Consultivo, fuera de que asesorará a la ONCAE en el desarrollo de sus funciones, y que evaluará las normas, procedimientos y modelos de documentos de contratación que prepare la ONCAE. En ese sentido, el Comité observa que la ONCAE no cuenta con ningún otro mecanismo de veeduría ciudadana que pueda dar seguimiento a los procesos de contratación de obras, bienes y servicios por parte del Estado, no solamente en sus etapas previas, pero también en sus etapas de ejecución.

[345] Por lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer el funcionamiento del Comité Consultivo de la ONCAE y conformar, de manera institucionalizada, veedurías ciudadanas calificadas para realizar labores de vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y de la ejecución de los contratos, especialmente de aquéllos que por su naturaleza, importancia y/o magnitud así lo requieran. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.2.3.3 y 1.2.3.4 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe)

⁸⁵ Artículo 30 LCE: *“La Oficina Normativa estará adscrita a la Secretaría de Estado o dependencia que designe el Presidente de la República y será asesorada en el desempeño de sus funciones por un Comité Consultivo integrado por representantes de los sectores públicos y privados en la forma siguiente: 1) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia o de la Secretaría de Estado que designe el Presidente de la República; 2) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, quien la presidirá; 3) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud; 4) Un representante de la Secretaría de Estado en los Despachos de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI); 5) Un representante de la Dirección Ejecutiva del Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS); 6) Un representante del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP); 7) Un representante de la Cámara Hondureña de la Industria y la Construcción; 8) Un representante del Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras; y, 9) Un representante de la Cámara Hondureña de Empresas de Consultores.”*

“La Oficina Normativa queda facultada para integrar al Comité Consultivo otros organismos públicos o privados que consideren necesarios en casos específicos. El Comité Consultivo evaluará las normas, procedimientos y modelos de documentos de contratación que prepare la Oficina Normativa, previo a su aprobación y puesta en ejecución. El funcionamiento de este Comité, se definirá por el Reglamento que se emita”.

[346] Adicionalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil “Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción –CHICO” pusieron de presente que en la actualidad la licitación privada ha prácticamente desaparecido, que lo que prevalece es la contratación directa y que la información no llega a los interesados de manera sustancial u oportuna.

Medida c) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Modificar el artículo 9 de la Ley de Contratación del Estado para eliminar la amplia discrecionalidad que permite con respecto a la determinación de una situación de emergencia

[347] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:⁸⁶

[348] *“No se ha realizado ninguna acción de reforma a la ley. Sin embargo actualmente se encuentra en proceso de revisión por parte del comité consultivo el reglamento de compras directas, que incluye las compras de emergencia, el cual disminuirá la discrecionalidad”.*

[349] Adicionalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONCAE pusieron de presente que se había hecho costumbre que los decretos de emergencia tienen un inicio pero no tienen un fin y que las instituciones habían adoptado estos decretos de emergencia para evadir los procesos de licitación contemplados en la Ley de Contratación del Estado. Para solucionar esta situación, manifestaron que se está desarrollando el proyecto de reglamento de compras de emergencia a que se hace referencia en la respuesta al cuestionario.

[350] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida c) de la recomendación anterior tiene su origen en el análisis de la segunda ronda, en la que se observó lo siguiente:⁸⁷

[351] *“Con respecto al artículo 9 de la Ley de Contratación del Estado, que define el tipo de situaciones de emergencia en que puede utilizarse la contratación directa con base en el artículo 63(a) de la misma Ley, preocupa el Comité la posibilidad de que se esté permitiendo un nivel demasiado alto de discrecionalidad, ya que se refiere, entre otros tipos de situaciones de emergencia, a “...otras circunstancias excepcionales que afectaren sustancialmente la continuidad o la prestación oportuna y eficiente de los servicios públicos...”*”

[352] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado continúe dando atención a la implementación de la recomendación anterior (ver recomendación 1.2.3.5 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[353] Adicionalmente, cabe señalar que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción” puso de presente lo siguiente:⁸⁸

[354] *“Decretos de emergencia:*

[355] *“Debido a su carácter excepcional, por lo general las normas disponen que el uso de procesos no competitivos como la contratación directa sea establecido por un acto motivado de la autoridad contratante”.*

⁸⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 36-37.

⁸⁷ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 11.

⁸⁸ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA.](#)

[356] *“Se ha podido observar que esta práctica aparentemente excepcional por el ordenamiento jurídico, se ha convertido en un mecanismo muy utilizado por instituciones del Estado, con el objeto de hacer expeditos los procesos para la adquisición de bienes y servicios”.*

[357] Por otra parte, en esa ocasión, la organización del sector privado “Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO)”, manifestó que los decretos de emergencia se utilizan frecuentemente para obviar los procedimientos de licitación, porque se declaran emergencias cuando no lo son. Por ejemplo, un caso de daño a carreteras o infraestructura como resultado de lluvias torrenciales que, si bien constituyen un desastre nacional, su reparación implica obras cuya ejecución llevará años y por tanto no se justifica un Decreto de Emergencia.

[358] Asimismo, la organización de la sociedad civil “Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ)” puso de presente que en el curso de sus investigaciones, se había encontrado casos en que *“Se violentan procedimientos decretando Estado de Emergencia, y se hacen compras cuando este mecanismo ya no se encontraba vigente”*.⁸⁹

Medida d) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Modificar el artículo 63(4) de la Ley de Contratación del Estado para definir qué situaciones pueden dar lugar a la decisión de que las operaciones del gobierno se deben mantener en secreto y que, por ende, se debe recurrir a la contratación directa.

[359] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:⁹⁰

[360] *“No hay nuevas disposiciones sobre las medidas recomendadas por el comité”.*

[361] *“No existe ninguna iniciativa en ese sentido”.*

[362] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al informe de la segunda ronda, en cuya ocasión observó lo siguiente⁹¹:

[363] *“Preocupa también al Comité que el artículo 63(4) de la Ley de Contratación del Estado, que permite la contratación directa “cuando las circunstancias exijan que las operaciones del Gobierno se mantengan secretas”, pueda ser demasiado amplia, en cuanto a que no define el tipo de situaciones que podrían dar lugar a esta necesidad de mantener operaciones en secreto.”*

[364] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado continúe dando atención a la implementación de la recomendación anterior (ver recomendación 1.2.3.6 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[365] Sin perjuicio de lo anterior, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, la organización “Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO)”, puso de presente que:

[366] *“Recientemente se crearon Leyes o se hace uso de mecanismos que no son congruentes con la Ley de Contratación del Estado (como ejemplo de esto están Ley de Secretividad, Ley de Ingresos Complementarios.)”*⁹²

⁸⁹ [Presentación PowerPoint de la Asociación para una Sociedad más Justa - ASJ.](#)

⁹⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 37-38.

⁹¹ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 11.

[367] En esa ocasión, “CHICO” presentó también un documento titulado “Análisis Jurídico Comparativo Marco Jurídico de las Compras Públicas en Honduras”, en donde pone de presente entre sus conclusiones que:⁹³

[368] *“Las múltiples normas “especiales” y “secretas” que se han aprobado están debilitando y pretendiendo excluir al Sistema Nacional de Compras y Contrataciones del Estado y el papel de la ONCAE, ya que crean mecanismos y estructuras paralelas para la gestión de compra de bienes y/o servicios o la construcción de obras con procedimientos no definidos o criterios poco objetivos de selección de contratistas que no fomenten la eficiencia, transparencia, libertad de competencia o igualdad de participación”.*⁹⁴

Medida e) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Considerar la conveniencia de establecer disposiciones que requieran que los órganos gubernamentales notifiquen a las partes interesadas el resultado de las evaluaciones de las ofertas, antes de que se tome la decisión final sobre la selección, para permitir a dichas partes plantear sus impugnaciones previamente a la adjudicación.

[369] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:⁹⁵

[370] *“Ya se encuentra considerado en el artículo 142 (tal como fue reformado, mediante decreto 16-2006, publicado en La Gaceta de fecha 24 de marzo de 2006) de la Ley de Contratación del Estado”.*

[371] Al respecto, el Comité observa que el Decreto 16-2006 del 24 de marzo de 2006⁹⁶, a que hace referencia el Estado analizado, promulga la “Ley de Implementación del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos” y que efectivamente reforma el artículo 142 de la Ley de Contratación del Estado, “Actos Recurribles”, cuya versión reformada dispone lo siguiente:

[372] *“De conformidad con las disposiciones de la Ley de Contratación del Estado, la Ley de Procedimiento Administrativo y Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, los potenciales oferentes podrán impugnar: i) un llamado o invitación a participar en una licitación de bienes y servicios; ii) las condiciones para la participación de un oferente en una licitación; iii) la negativa a recibir la aplicación para participar en una licitación; iv) la cancelación de una solicitud o invitación a licitación; v) la adjudicación de los contratos; o vi) la terminación de dichos contratos, si el impugnante alega que la terminación del contrato se hizo basada en errores en la adjudicación del contrato”.*

[373] En ese sentido, el Comité observa que este texto revisado, si bien establece las causales de impugnación para los oferentes potenciales, no contempla ningún requerimiento de que los órganos gubernamentales notifiquen a las partes interesadas el resultado de las evaluaciones de las ofertas antes de que se tome la decisión final sobre la selección, para permitir a dichas partes plantear sus impugnaciones previamente a la adjudicación.

⁹² [Ver presentación PowerPoint de la Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción - CHICO](#)

⁹³ *Análisis Jurídico Comparativo Marco Jurídico de las Compras Públicas en Honduras*, Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO), Carlos Enrique Espinal Cardona, Tegucigalpa, M.D.C., Octubre 2015, pág. 39. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_hnd.htm

⁹⁴ *Ídem*, págs. 38-39.

⁹⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 37-38.

⁹⁶ Publicado en Gaceta Oficial No. 30,961.

[374] Cabe también recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde el Comité formuló la siguiente observación:⁹⁷

[375] *“El Comité observa también la falta de disposiciones que requieran que los órganos gubernamentales notifiquen a las partes interesadas el resultado de las evaluaciones de las ofertas antes de que se tome la decisión final sobre la selección, lo que permitiría la presentación de comentarios, observaciones o impugnaciones previamente a la adjudicación”.*

[376] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado continúe dando atención a la implementación de la recomendación anterior (ver recomendación 1.2.3.7 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

Medida f) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que rijan la selección de los proveedores a quienes se invitará a participar en una licitación, en los casos de licitación privada o concurso privado

[377] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:⁹⁸

[378] *“Se encuentra en proceso de revisión la circular que regula la apertura de la invitación en licitaciones privadas y concursos privados”.*

[379] En ese sentido, el Comité desea recordar que el origen de la medida f) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde formuló la siguiente observación⁹⁹:

[380] *“En el caso de las licitaciones privadas, el Comité observa la falta de disposiciones que rijan la selección de los proveedores que serán invitados a participar en una licitación particular. Este problema se ha señalado también en el CPAR del BM/BID¹⁰⁰”.*

[381] Al respecto, cabe recordar que el citado documento de evaluación sobre las compras públicas en Honduras elaborado en 2005 por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial (CPAR) a que se hace referencia en el informe de la segunda ronda, formula la siguiente observación bajo el rubro 34 “Registro y Calificación de Proveedores”:

[382] *“Los proveedores deben estar inscritos en el Registro de Proveedores y Contratistas para que se les pueda adjudicar un contrato. El hecho de que un proveedor no esté inscrito no constituye un impedimento para que participe en un proceso de licitación. Aun así, las empresas que no se encuentren inscritas deben solicitar su inscripción al menos un día antes del plazo para la presentación de ofertas. Sin embargo, no existe un proceso documentado que rija la inscripción de proveedores en algunos organismos, y tampoco se anuncia públicamente. Por otro lado, no existe un proceso documentado que regule la selección de proveedores que habrán de ser invitados a participar en un determinado proceso de licitación”.*

⁹⁷ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 11.

⁹⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 40.

⁹⁹ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, págs. 11-12.

¹⁰⁰ Ver el Estudio de Evaluación de las Adquisiciones por País (CPAR, por sus siglas en inglés), elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (IDB) y el Banco Mundial, febrero de 2005, pág. 22 disponible electrónicamente en: <http://goo.gl/PWMnrX>

[383] *“Por lo anterior, es cuestionable la transparencia y legitimidad del proceso de licitación pues no todos los proveedores potenciales tienen las mismas oportunidades de participar una y otra vez.”*

[384] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado continúe dando atención a la implementación de la recomendación anterior (ver recomendación 1.2.3.8 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[385] En segundo lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONCAE pusieron de presente que habían hecho un estudio junto con el Tribunal Superior de Cuentas (TSC) en relación con el artículo 59 de la Ley de Contratación del Estado, que dispone que *“Cuando la licitación fuere privada, según lo establecido en el artículo 38 de la presente Ley, el órgano responsable de la contratación cursará invitación a participar a, por lo menos, tres (3) oferentes potenciales inscritos en el registro correspondiente”*. En ese sentido, se han encontrado con la situación de que las empresas se ponen de acuerdo y se confabulan para presentar sus ofertas controlando precios y condiciones, de manera que se turnan siendo las mismas en muchos de los casos de licitaciones privadas, coludiéndose además en algunos casos con la misma institución contratante. Agregaron que si bien el artículo 59 de la Ley de Contratación del Estado habla de que se cursará a participar a por lo menos 3 oferentes potenciales generalmente se invitaba solamente a tres y que habría que buscar la manera para evitar este tipo de situación.

[386] En ese sentido, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las medidas que sean necesarias a los fines de prevenir, detectar y sancionar la colusión entre los oferentes potenciales en los procesos de contratación de obras, bienes y servicios por parte del Estado, así como entre los oferentes y funcionarios a cargo de los procesos de contratación, y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.9 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[387] Cabe también señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)” puso de presente entre los retos y desafíos en los procesos de selección de contratistas, lo siguiente:

[388] –*“Colusión entre empresas contratantes: Se debe verificar la transparencia con la que actúan empresas participantes en los procesos, de manera que entre ellas no exista contubernio, para favorecerse entre sí, promoviendo precios excesivos y en contra de los intereses del país”*.

[389] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, se consideró la problemática que presentan las empresas llamadas “de maletín”, que son empresas constituidas con el fin específico de participar en la adjudicación de contratación de obras, bienes y servicios por parte del Estado, que existen “en papel” pero que no tienen existencia real. Al respecto, los representantes de la ONCAE pusieron de presente que la dificultad es que se trata de empresas legalmente constituidas, y que no es posible descalificarlas de un registro de proveedores porque cumplen con todos los requisitos. Agregaron en ese sentido que el uso de convenios marco en las ventas por catálogo ha ayudado a disminuir la incidencia de estos casos ya que al evaluar los inventarios de las empresas pueden percatarse de que hay un problema y que muchas veces estas compañías se abstienen de participar cuando se dan cuenta de que tienen que probar su existencia real.

[390] Sobre el particular, el Comité toma nota de la utilidad que las ventas por catálogo a través de convenios marco han tenido en la prevención de la participación de empresas “de maletín” en los procesos de contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado. Sin embargo, también considera que sería beneficioso que el Estado analizado considere desarrollar mecanismos que permitan detectar estos casos en todos los procesos de contratación y no solamente en las ventas por catálogo. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.10 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[391] Finalmente, el Comité toma nota que durante la visita in situ, la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)” puso de presente entre los retos y desafíos en los procesos de selección de contratistas, lo siguiente:

[392] –“ *Empresas participantes de maletín: El Estado en algunos momentos, ha presentado la debilidad de no tener capacidad para verificar la existencia real de empresas, que en el presente o en el pasado han sido constituidas, con el objeto de participar en procesos de adjudicación de bienes o servicios*”.¹⁰¹

Medida g) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Establecer disposiciones que permitan a cualquier persona el acceso a la documentación de justificación de adjudicación de los contratos

[393] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:¹⁰²

[394] “*Los resultado de todos los procesos de selección de contratos, incluyendo los documentos de respaldo de la selección (informes de evaluaciones, resoluciones de recomendación de adjudicaciones), en todas sus modalidades, se publican en el módulo de difusión de Honducompras y en los propios portales de transparencia de las instituciones del Estado*”.

[395] “*Adicionalmente el Gobierno de Honduras se adhirió a la iniciativa internacional de transparencia en el sector de la construcción (CoST por sus siglas en inglés) quien tiene su propio sistema de seguimiento. Esa iniciativa permiten que cualquier persona tenga acceso a contratos de obra pública*”¹⁰³.

[396] “*La ONCAE ha implementado un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos de compras públicas, como parte de cumplimiento de los indicadores de transparencia, de la Ley de Contratación del Estado y de la Ley de Acceso a la Información Pública*”.

[397] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma, toda vez que no se han establecido disposiciones que permitan el acceso de cualquier persona a la documentación de la justificación de los contratos, que fue la base del análisis que generó esta recomendación¹⁰⁴ (ver recomendación 1.2.3.11 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[398] En ese sentido, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil CNA pusieron de presente lo siguiente:¹⁰⁵

[399] “*Honduras ha evidenciado un avance en los procesos de contratación, mediante la creación del Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras; sin embargo, el mismo no es suficiente, debido a que los corruptos avanzan en el mejoramiento de sus mecanismos para defraudar los recursos públicos.*”

Recomendación 1.2.2.:

¹⁰¹ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA.](#)

¹⁰² Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 41-42.

¹⁰³ Ver <http://www.insep.gob.hn/sisocs/>

¹⁰⁴ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 12.

¹⁰⁵ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA.](#)

Fortalecer HONDUCOMPRAS para asegurar que, siempre que sea posible, las instituciones estatales que utilizan el sistema nacional de adquisiciones, publiquen la totalidad de sus adquisiciones disponibles en HONDUCOMPRAS

[400] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:¹⁰⁶

[401] *“Se ha generado por primera vez un documento de políticas de uso del sistema Honducompras, que facilitan la publicación de los procesos y disminuyen la posibilidad de dificultades al momento de publicar”.*

[402] *“El documento de políticas antes mencionado, debe ser revisado continuamente, para mantenerlo actualizado e incluir las diferentes situaciones que generan inconvenientes en las publicaciones”.*

[403] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde formuló la siguiente observación:

[404] *“En lo que toca a los medios electrónicos de adquisición, el Comité considera que es posible que se genere cierta confusión por el hecho de que solamente algunos órganos utilizan HonduCompras para todas sus adquisiciones. Así pues, aunque en teoría la amplia mayoría de las adquisiciones que utilizan el sistema nacional deberían hacerse públicas a través de HonduCompras, esto no ocurre en la práctica. Parece, además, que algunas instituciones utilizan tanto HonduCompras como su propio sitio en internet para publicar sus adquisiciones”¹⁰⁷.*

[405] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma, a la vez que estima pertinente su replanteamiento para mayor claridad (ver recomendación 1.2.3.12 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[406] En ese sentido, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil CNA pusieron de presente lo siguiente:¹⁰⁸

[407] *“Se ha podido observar que las normativas internas exigen la existencia de portales de transparencia, que incorporen los procesos del sistema de adquisición de bienes y servicios; pero se evidencia incumplimiento por parte de las instituciones obligadas, no subiendo la información a dichos portales.”*

[408] *“Se requiere de mayor veeduría de parte de la sociedad civil, en todos aquellos procesos que se vean involucradas grandes cantidades de dinero, para la adquisición de bienes o servicios.”*

Recomendación 1.2.3. sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Fortalecer los mecanismos de impugnación de los procesos de adquisición

Medida a) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Implementar disposiciones específicas que permitan la impugnación de los procesos a nivel administrativo, en las que se especifique la forma en que los órganos gubernamentales deben recibir y

¹⁰⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 43.

¹⁰⁷ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Segunda Ronda, pág. 12.

¹⁰⁸ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA.](#)

responder a las impugnaciones o apelaciones, independientemente de los procedimientos establecidos en la Ley de Procedimientos Administrativos y la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo

[409] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹⁰⁹:

[410] *“Los mecanismos de impugnación con que cuenta los contratistas se encuentran regulados en el artículo 142 de la Ley de Contratación del Estado. Adicionalmente en el mes de enero del año 2014 se reformó la Ley de Contratación del Estado, incluyendo mesas de resolución de disputas y la resolución de conflictos mediante el arbitraje (art. 3-a). En algunos contratos se ha incluido la conciliación y el arbitraje. En el caso de arbitraje se utiliza el centro de arbitraje de la Cámara de Comercio de la República de Honduras. Ver Ley de Conciliación y Arbitraje”.*

[411] En relación con lo anterior, el Comité desea resaltar que el origen de la medida de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en cuya ocasión se observó lo siguiente:

[412] *“En lo que toca a los mecanismos de impugnación o apelación de los procesos de licitación, y a pesar de que existe la posibilidad de impugnar ciertos aspectos de determinadas adquisiciones mediante el Procedimiento Administrativo y la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, el Comité considera que se requiere un procedimiento específico que permita la presentación de quejas a nivel administrativo, así como un procedimiento por escrito que especifique la forma en que los órganos gubernamentales deben recibir y responder a las quejas o impugnaciones. En este sentido, el CPAR del BM/BID señala “...la ausencia de un mecanismo integral, eficiente y transparente para que los oferentes planteen sus quejas e impugnaciones... las quejas normalmente no prosperan porque las unidades ejecutoras en general no dan seguimiento a los reclamos y retrasan la respuesta final al proceso.”¹¹⁰*

[413] En ese sentido el Comité observa que artículo 142 de la Ley de Contratación del Estado correspondiente a “Actos Recurribles”, reformada mediante Decreto 16-2006 del 24 de marzo de 2006¹¹¹, “Ley de Implementación del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos”, a que hace referencia el Estado analizado, y que fuera también examinado en la sección correspondiente al análisis de la medida e) de la recomendación 1.2.1 dispone lo siguiente:

[414] *“De conformidad con las disposiciones de la Ley de Contratación del Estado, la Ley de Procedimiento Administrativo y Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, los potenciales oferentes podrán impugnar: i) un llamado o invitación a participar en una licitación de bienes y servicios; ii) las condiciones para la participación de un oferente en una licitación; iii) la negativa a recibir la aplicación para participar en una licitación; iv) la cancelación de una solicitud o invitación a licitación; v) la adjudicación de los contratos; o vi) la terminación de dichos contratos, si el impugnante alega que la terminación del contrato se hizo basada en errores en la adjudicación del contrato”.*

[415] Al respecto, el Comité toma nota de que si bien este artículo establece las causales de impugnación de los potenciales oferentes, no establece un procedimiento específico que permita la presentación de quejas a nivel administrativo, ni un procedimiento por escrito que especifique la forma en que los órganos gubernamentales deben recibir y responder a las quejas o impugnaciones, independientemente de los

¹⁰⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 44-45.

¹¹⁰ Ver el Estudio de Evaluación de las Adquisiciones por País (CPAR, por sus siglas en inglés), elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial, febrero de 2005, disponible electrónicamente en: <http://goo.gl/PWMnrX>

¹¹¹ Publicado en Gaceta Oficial No. 30,961.

procedimientos establecidos en la Ley de Procedimientos Administrativos y la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

[416] Por otra parte, en lo que tiene que ver con la inclusión del artículo 3-A en la Ley de Contratación del Estado como resultado de la promulgación de la “Ley para optimizar la Administración Pública, mejorar los servicios a la ciudadanía y fortalecimiento de la transparencia en el Gobierno”, del 22 de enero de 2014¹¹², el Comité observa que dicho artículo dispone lo siguiente:

[417] *“ARTÍCULO 3-A.- MESAS DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS.- En los contratos que suscriba el Estado superiores del monto establecido en el Reglamento de esta Ley, debe crearse Mesas de Resolución de Disputas, con el propósito de las mismas ayudar a las partes a resolver sus desacuerdos y desavenencias.”*

[418] *“Las Mesas de Resolución de Disputas deben incorporarse a los contratos haciendo uso de las cláusulas tipo y el Reglamento de la Cámara de Comercio Internacional (CCI) relativo a las mismas. También pueden utilizarse contratos modelo creados por la Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC). Las Mesas pueden emitir recomendaciones o resoluciones vinculantes.”*

[419] Sobre el particular, el Comité advierte que si bien el nuevo artículo 3-A, establece un mecanismo alternativo de resolución de conflictos a través de las Mesas de Resolución de Disputas, éste mecanismo únicamente es aplicable a los casos de contratos suscritos por el Estado superiores al monto establecido en el Reglamento de la Ley de Contratación del Estado. Igualmente, este artículo no contempla ni regula mecanismos administrativos de impugnación ni indica de qué manera los órganos gubernamentales deben recibir y responder a las quejas o impugnaciones.

[420] Igualmente, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta pone de presente que: *“Existe poco conocimiento de los mecanismos alternos de resolución de conflictos; es requerida mayor capacitación a los funcionarios relacionados con estos procesos. En los nuevos modelos se están incluyendo el arbitraje como medio de solución de conflictos. Asimismo se está programando, a partir de 2016, capacitaciones al sector público y privado sobre esta modalidad de resolución de conflictos”*.¹¹³

[421] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma. Adicionalmente, el Comité considera que sería beneficioso para el Estado analizado que considerara proporcionar mayor capacitación a los funcionarios relacionados con los procesos de resolución de conflictos, y que adopte además disposiciones que regulen la manera en que se conformarán y funcionarán las Mesas de Resolución de Conflictos (ver recomendaciones 1.2.3.13, 1.2.3.14 y 1.2.3.15 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[422] Adicionalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil, “Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)” puso de presente lo siguiente:¹¹⁴

[423] *“Mecanismo de impugnaciones de facto: Normalmente los procesos que conforman el sistema para la adquisición de bienes y servicios del Estado, no contienen mecanismos expeditos que permitan a los actores, presentar impugnaciones a dichos procesos, primordialmente cuando estos evidencien vicios que puedan representar desconfianza en la transparencia del proceso”*.

¹¹² Gaceta Oficial No. 33,336 del 23 de enero de 2014.

¹¹³ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 44.

¹¹⁴ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción - CNA.](#)

[424] En ese sentido, agregaron que sería necesario: *“Crear mecanismos e instancias de impugnación. Con el objeto de transparentar los procesos, se deben de crear mecanismos confiables e instancias que ventilen impugnaciones sobre anomalías que reflejen los procesos del sistema para la adquisición de bienes y servicios”*.

Recomendación 1.2.4.:

Fortalecer el sistema nacional de adquisiciones

Medida a) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Asegurar la operación plena de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones (ONCAE) y su dotación de personal y recursos necesarios para llevar a cabo correctamente las funciones que tiene asignadas

[425] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹¹⁵:

[426] *“Se aprobó el nuevo reglamento de la ONCAE con su nueva estructura administrativa, que está en proceso de publicación en el Diario Oficial La Gaceta. Actualmente se encuentra en proceso de incorporación al régimen de servicio civil, del personal de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado. Lo anterior con el propósito de fortalecer la institucionalidad de la institución”*.

[427] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la recomendación anterior y sus medidas, incluida la medida a) de la referencia, se remonta al análisis de la segunda ronda en la cual formuló las siguientes observaciones:

[428] *“- El Comité toma nota del punto de vista expresado en el CPAR del BM/BID en el sentido de que la implementación y aplicación plena de la Ley de Contratación del Estado constituye un requisito fundamental para el desarrollo de un sistema nacional de adquisiciones adecuado y transparente. En consecuencia, y consciente de la existencia del mencionado cerco fiduciario, el Comité considera, a pesar de ello, que la República de Honduras debe adoptar las medidas necesarias para implementar plenamente las disposiciones de la Ley existente y su Reglamento, de tal manera que el sistema nacional de adquisiciones pueda aplicarse a la mayoría, si no es que a la totalidad, de los casos de adquisición pública de Honduras. En este sentido, el Comité formulará recomendaciones, teniendo en cuenta las siguientes conclusiones del CPAR del BM/BID.”*

[429] *“- Es necesario que empiece a funcionar a plenitud la ONCAE y que se le asignen los recursos suficientes para que lleve a cabo las diversas funciones que se le han asignado. En este sentido, el CPAR del BM/BID observa que “(Hasta la fecha) [octubre de 2005], adolece de una considerable falta de personal...”¹⁹ y que “la carencia de recursos presupuestarios y personal calificado suficientes han impedido que la ONCAE (y en menor grado [el Tribunal Superior de Cuentas]), operen a cabalidad, y por lo tanto acaten las responsabilidades críticas para la formulación de políticas sobre adquisiciones y las funciones de supervisión tan necesarias para promover la implementación efectiva de la Ley de Compras del Estado y la gestión del sistema de adquisiciones públicas.”¹⁶*

[430] *“En el CPAR se señala también que “Existen aspectos críticos de la reforma del sistema de adquisiciones públicas que dependen de la eficacia de la ONCAE... Es condición indispensable el buen*

¹¹⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 46-47.

¹¹⁶ Véase el CPAR del BM/BID, pág. 19.

*funcionamiento de la ONCAE para (i) establecer unidades de adquisiciones dentro de los ministerios y consolidar [las unidades de implementación de proyectos]; (ii) adoptar lineamientos y supervisión que aseguren el uso congruente de los recursos de planificación, los documentos de licitación, los manuales operativos y otras herramientas para la implementación; y (iii) capacitar personal especializado responsable de las adquisiciones públicas”.*¹¹⁷

[431] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la misma. (ver recomendación 1.2.3.16 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[432] Adicionalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil ASJ puso de presente que la ONCAE cuenta entre sus debilidades la carencia de recursos humanos, ya que cuenta con un número muy reducido de servidores públicos para poder enfrentar la tarea de fiscalización de las compras públicas en las instituciones del Estado.

[433] En esa misma ocasión, la Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción manifestó que:

[434] *“Es deber del mismo Gobierno el respetar, promover y fortalecer a cada una de sus mismas instituciones, y en este tema de Transparencia se debe dar un apoyo más contundente y decidido a instituciones como: La Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE); La Dirección Presidencial de Transparencia Modernización y Reforma del Estado; El Tribunal Superior de Cuentas (TSC); El Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP). Con lo anterior estaríamos cumpliendo con el respeto a la Institucionalidad”.*

Medida b) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Asegurar que el Tribunal Superior de Cuentas cuente con los recursos suficientes para cumplir con sus funciones, en particular las relativas a la fiscalización externa del sistema nacional de adquisiciones.

[435] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:¹¹⁸

[436] *“En relación a esto el Tribunal Superior de Cuentas ha solicitado al Congreso Nacional en varias ocasiones aumento a su presupuesto, pero este no ha sido aprobado, por lo que no se ha podido aumentar el número de auditorías o fiscalizaciones externas”.*

[437] *“Para confirmar lo anterior, en el presente año (2015), la Presidencia de este organismo de control, nuevamente ha solicitado la ampliación de recursos financieros para cumplir sus funciones fiscalizadoras”.*

[438] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado, así como de la necesidad de que continúe dando atención a la implementación de la recomendación anterior (ver recomendación 1.2.3.17 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

Medida c):

Asegurar que todas las instituciones del sector público tengan una unidad de auditoría interna que realice la fiscalización

¹¹⁷ *Íbid*, pág. 20.

¹¹⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 47.

[439] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹¹⁹:

[440] *“Se elaboró el Marco Rector de las Unidades de Auditoría Interna, y aquí se establece el procedimiento de nombramiento del auditor interno de cada Institución, el cual en resumen es una terna de 3 seleccionados por ONADICI,¹²⁰ y revisados y con no Objeción por parte del Tribunal Superior de Cuentas.”¹²¹*

[441] *“Asimismo, se elaboraron las Guías de Organización y funcionamiento de las UAI, en las cuales se habla de cómo se deben clasificar las UAI, y como de acuerdo a su clasificación deben estar estructuradas.”¹²²*

[442] *“...bajo el marco rector emitido por el TSC, actualmente hay 50 unidades de auditoría interna establecidas bajo este marco rector de auditoría interna del sector público [Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)]”*

[443] *“...las nuevas acciones que está realizando ONADICI están enfocadas en realizar una evaluación y actualización de todas las unidades de auditoría interna del sector público, con el objetivo de fortalecerlas en la implementación del control interno institucional, y de ser necesario abrir procesos de selección para nuevas unidades de auditoría interna”.*

[444] Asimismo, en su respuesta el Estado analizado pone de presente entre sus dificultades lo siguiente:

[445] – Tribunal Superior de Cuentas: *“En relación a la implementación de esta recomendación, lo que podría incidir en el cumplimiento óptimo, es la carencia de recursos económicos. Y en relación a la implementación de las medidas, considero que deben ajustarse y que en el caso de los requisitos mínimos estos sean ampliados, ya que para instituciones de gran importancia e impacto en el desarrollo del país, y que para la selección de la terna se seleccione auditores internos solo con el cumplimiento de estos requisitos mínimos, lo que no es lo adecuado, ya que se deberían también tener en cuenta dentro de los requisitos mínimos otros para este tipo de instituciones”.*

[446] – ONADICI *“Se ha detectado falta de apoyo a las UAIS de parte de las máximas autoridades en algunas de las instituciones, sobre todo en el fortalecimiento del control interno a estas unidades de auditoría”.*

[447] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda en donde se formuló la siguiente observación:

[448] *“En lo relativo a la auditoría interna, la información disponible no indica si cada uno de los órganos dentro de las agencias y organismos respectivos en los tres poderes del Estado ha puesto en operación una unidad de auditoría interna. En tal sentido, el Comité nota el Tribunal Superior de Cuentas ha emitido Normas Generales de Auditoría Interna, de acuerdo al Artículo 45 de la Ley Orgánica del Tribunal.*

¹¹⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 49-51.

¹²⁰ Durante la reunión del Subgrupo del 9 de septiembre de 2016, Honduras aclaró que si bien ONADICI recomienda las ternas de candidatos de acuerdo al procedimiento anteriormente citado, el nombramiento es llevado a cabo por las instituciones mismas. Agregaron asimismo que si bien los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos son los contemplados en la Normas Generales de Auditoría, las instituciones pueden requerir requisitos adicionales.

¹²¹ Puede consultarse aquí: <http://goo.gl/UyDbOk>

¹²² Puede consultarse aquí: <http://goo.gl/HLTlaL>

Asimismo, el Artículo II de esas Normas obliga a cada entidad del sector público a contar con una unidad interna de auditoría, excepto si alguna ley específica establece lo contrario.

[449] *“El Comité considera importante que cada órgano cuente con una unidad de auditoría interna, tal como se requiere por ley, y que cada entidad de esa naturaleza aplique las Normas Generales de Auditoría Interna emitidas por Tribunal Superior de Cuentas”.*

[450] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de las dificultades puestas de presente para la implementación de la anterior recomendación, y de la necesidad de que continúe dando atención a la misma. En el mismo orden de ideas, el Comité estima pertinente replantearla teniendo en consideración la importancia de fortalecer la función de auditoría interna en los términos señalados por el TSC y la ONADICI (ver recomendaciones 1.2.3.18, 1.2.3.19 y 1.2.3.20 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[451] Al respecto, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil, “Asociación Nacional de Industriales (ANDI)” puso de presente que la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno de las Instituciones Públicas (ONADICI) se encontraba muy debilitada y que existía la necesidad de fortalecerla, y agregaron que habría que *“Permitir que en cada institución existan unidades de control interno que lleven a cabo actividades de control preventivo”*.¹²³

Medida d) sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Asegurar que las unidades internas de fiscalización apliquen las Normas Generales de Auditoría Interna y verificar que se han emitido las Normas Particulares de Control Interno, con base a las Normas Generales de Control Interno y demás normativa que sobre su funcionamiento dicte el Tribunal Superior de Cuentas.

[452] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹²⁴:

[453] – *“El Tribunal Superior de Cuentas (TSC) el 30 de abril de 2009 emitió el Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público, en el cual están contenidas las Normas Generales de Auditoría Interna Gubernamental (NOGENAIG), y el Marco Rector del Control Interno de los Recursos Públicos (NOGECI); normas por las cuales rigen sus funciones las Unidades de Auditoría Interna de las entidades gubernamentales”*.¹²⁵

[454] *“Asimismo, dentro de la estructura Organizacional del TSC se cuenta con los Departamentos de Supervisión de Auditorías Internas, quienes son los encargados de supervisar que las UAI’s de las entidades gubernamentales implementen y cumplan con las normas dictadas para el ejercicio de su función.”*

[455] – *“...por parte de ONADICI se elaboró las guías para la implementación del control interno institucional en el marco del SINACORP”*¹²⁶

¹²³ [Ver presentación PowerPoint Asociación Nacional de Industriales - ANDI.](#)

¹²⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte págs. 52-54.

¹²⁵ http://www.tsc.gob.hn/Normativa%20Vigente/modificaciones_marco_rector/Marco_Rector_de_la_Auditoria_Interna_del_Sector_Publico.pdf

¹²⁶ http://www.tsc.gob.hn/Normativa%20Vigente/Normativas%20Externas_pdf/Marco_Rector_del_Control_Interno_Institucional_de_los_Recursos_Publicos.pdf
http://www.tsc.gob.hn/Consultorias/Internacionales/2014/Guias_Control_Interno.pdf

[456] En ese sentido, ONADICI informa que *“El cumplimiento con esta medida se ha dado a través de la socialización de las normas generales de auditoría interna, por medio de las capacitaciones realizadas por la ONADICI en un 40% de las unidades de auditoría interna”*.

[457] – *“Se han elaborado reformas al Reglamento de la Ley Orgánica del TSC, incorporando el artículo 49 Responsabilidad, donde se da fuerza al Departamento de Supervisión de Auditorías Internas para la aplicación de sanciones por incumplimiento de sus funciones, responsabilidades”*.¹²⁷

[458] *“Asimismo las Circulares emitidas por este Tribunal, que contribuyen a que las UAI’s, emitan informes con los estándares requeridos, donde establezcan a través de la recomendación el aseguramiento del control interno de la institución que pertenece cada Auditoría Interna”*.

[459] Por otra parte, el Tribunal Superior de Cuentas pone de presente entre sus dificultades lo siguiente:

[460] – *“Una de las dificultades para la implementación de las medidas es que si bien es cierto se han elaborado toda esta normativa, la falta de experiencia de los auditores internos y la falta de capacitación en estos temas, no permite que esto se cumpla como se quisiera”*.

[461] Asimismo, ONADICI pone de presente lo siguiente:

[462] – *“No se cuenta con un recurso financiero y falta de personal técnico especializado para realizar estas sensibilizaciones [de las de las Normas Generales de Auditoría Interna] a nivel nacional”*.

[463] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde se observó lo siguiente:

[464] *“En lo relativo a la auditoría interna, la información disponible no indica si cada uno de los órganos dentro de las agencias y organismos respectivos en los tres poderes del Estado ha puesto en operación una unidad de auditoría interna. En tal sentido, el Comité nota el Tribunal Superior de Cuentas ha emitido Normas Generales de Auditoría Interna, de acuerdo al Artículo 45 de la Ley Orgánica del Tribunal. Asimismo, el Artículo II de esas Normas obliga a cada entidad del sector público a contar con una unidad interna de auditoría, excepto si alguna ley específica establece lo contrario”*.

[465] *“El Comité considera importante que cada órgano cuente con una unidad de auditoría interna, tal como se requiere por ley, y que cada entidad de esa naturaleza aplique las Normas Generales de Auditoría Interna emitidas por Tribunal Superior de Cuentas”*.

[466] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de las dificultades puestas de presente para la implementación de la anterior recomendación, y de la necesidad de que continúe dando atención a la misma, y estima pertinente su replanteamiento teniendo en consideración la información remitida por el Estado analizado (ver recomendaciones 1.2.3.21 y 1.2.3.22 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

[467] Por otra parte, es pertinente resaltar que durante la visita *in situ*, la organización del sector privado “Asociación Nacional de Industriales (ANDI)” puso de presente que había una necesidad de *“Fortalecer la Oficina Nacional de Desarrollo del Control Interno de las Instituciones Públicas (ONADICI)”* y en ese sentido *“Permitir que en cada institución existan unidades de control interno que lleven a cabo actividades de control preventivo”*.

¹²⁷ Reglamento General de la Ley Orgánica del TSC: <http://goo.gl/I5P7pk>

[468] Adicionalmente, expresaron que existía la necesidad del fortalecer al TSC, dotándole de los recursos para desarrollar auditorías periódicas a las instituciones del Estado. Sobre esto último, cabe señalar que existe ya una recomendación vigente del Comité, formulada en el marco de la Cuarta Ronda, en el sentido de fortalecer al TSC dotándole de los recursos humanos y presupuestarios que se requieran para asegurar el cabal cumplimiento de sus funciones.¹²⁸

Recomendación 1.2.5. sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Realizar sus mejores esfuerzos con las fuentes de recursos externos para avanzar en la eliminación del cerco fiduciario que se aplica a los contratos financiados por ellos que permitan la aplicación plena de la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento

[469] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹²⁹:

[470] *“Se ha iniciado un proceso con el Banco Interamericano de Desarrollo para que se inicie el proceso de diagnóstico de compras de adquisiciones bajo metodología OECD y de la posterior validación para la aceptación de los subsistemas de adquisiciones de honduras, con el propósito de que sean utilizados en la ejecución de las actividades previstas en el marco de las operaciones que el BID financia en el país. esa solicitud enviada al BID tiene como sustento, el interés que nos acompaña en seguir desarrollando y modernizando el sistema nacional de compras públicas de nuestro país, y liderado por la oficina normativa de compras y adquisiciones (ONCAE), como ente rector de la materia, cuyo objetivo primordial en términos es el de formular y vigilar el cumplimiento de las políticas y normas que regulan las compras”.*

[471] Al respecto, cabe recordar que el origen de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde el Comité observó lo siguiente:

[472] *“Preocupa también al Comité que el Acuerdo entre el Gobierno de Honduras y la Organización de las Naciones Unidas, citado por Honduras en su respuesta y que permite que las instituciones estatales efectúen sus adquisiciones dentro del marco regulador del PNUD, podría inhibir igualmente el adecuado desarrollo del sistema nacional de adquisiciones de Honduras. Como resultado, el Comité considera que una vez establecidos los mecanismos de fiscalización mencionados, siempre que sea posible se debe intentar utilizar el sistema nacional de adquisiciones”.*

[473] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, y de la necesidad de que continúe dando atención a la misma, toda vez que aún sigue siendo utilizando el cerco fiduciario que se aplica a los contratos financiados por fondos externos (ver recomendación 1.2.3.23 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.6. sugerida por el Comité que requiere atención adicional:

Llevar a cabo evaluaciones periódicas que permitan medir el uso y la eficacia del sistema nacional de adquisiciones y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas para garantizar la transparencia, la publicidad, la equidad y la eficiencia del sistema

¹²⁸ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda. Recomendación 1.4.5., pág. 15.

¹²⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 54.

[474] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹³⁰:

[475] – *“La ONCAE ha implementado recientemente un sistema de seguimiento de los procesos de adquisiciones que realizan las instituciones del estado, por medio de monitoreo de los procesos publicados en el sistema de difusión de HONDUCOMPRAS”.*

[476] – *“La Dirección Presidencial de transparencia y modernización del estado, ha incorporado en su estructura organizativa para el año 2016 la creación de la unidad de evaluación y seguimiento de procesos dentro de HONDUCOMPRAS, la función principal será dar el seguimiento y el monitoreo de todas las compras públicas del Estado”.*

[477] *“Con el apoyo del Proyecto Umbral se está desarrollo un análisis de los sistemas de compras de 12 instituciones del sector público, a efecto de mejorar sus procesos, transparentarlos y hacerlos más eficientes. se inicia en enero de 2016”.*

[478] Asimismo, el Estado analizado en su respuesta puso de presente que entre sus dificultades se encontraba el *“proceso de selección de recurso humano calificado”.*

[479] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la recomendación anterior recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde se observó lo siguiente:

[480] *“Por último, tomando en cuenta que el marco jurídico existente en la materia es relativamente reciente, el Comité estima que a la República de Honduras le hace falta un mecanismo de evaluaciones periódicas, que permitirían medir el uso y la eficacia del sistema nacional de adquisiciones y, con base en los resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que aseguren la transparencia, la publicidad, la equidad y la eficiencia del sistema”.*

[481] En vista de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, y de la necesidad de que continúe dando atención a la misma, toda vez que las medidas de la referencia son de nueva creación y aún no se conocen los resultados de su aplicación, de manera que con base a esos resultados pueda considerarse la adopción de medidas específicas para garantizar la transparencia, la publicidad, la equidad y la eficiencia del sistema (ver recomendación 1.2.3.24 de la sección 1.2.3 del Capítulo II de este informe).

1.2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

[482] El Comité tuvo a su disposición información sobre los siguientes nuevos desarrollos en la materia, sobre los cuales formulará las observaciones y recomendaciones pertinentes:

1.2.2.1. Desarrollos relativos al marco normativo

a. Alcance de los nuevos desarrollos normativos

[483] El Decreto No. 36-2013, publicado en Gaceta Oficial No. 33,497 del 5 de agosto de 2014 mediante el cual se promulga la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos cuyo artículo 1º dispone que la finalidad y propósito de la Ley es regular *“las compras de bienes o servicios por*

¹³⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Primera Parte pág. 55-56.

Catálogo Electrónico, que comprende las modalidades siguientes: Convenio Marco, Compra Conjunta, y Subasta Inversa, que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada”.

[484] El Acuerdo Ejecutivo No. 00641-2014, publicado en Gaceta Oficial del 28 de octubre de 2014, mediante el cual se promulga el Reglamento de la Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos.

[485] El Decreto 16-2006 del 24 de marzo de 2006, que promulga la “*Ley de Implementación del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos*” y que reforma varios artículos de la Ley de Contratación del Estado, entre los que se destaca:

[486] El artículo 142, “Actos Recurribles”, que dispone que: “*De conformidad con las disposiciones de la Ley de Contratación del Estado, la Ley de Procedimiento Administrativo y Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, los potenciales oferentes podrán impugnar: i) un llamado o invitación a participar en una licitación de bienes y servicios; ii) las condiciones para la participación de un oferente en una licitación; iii) la negativa a recibir la aplicación para participar en una licitación; iv) la cancelación de una solicitud o invitación a licitación; v) la adjudicación de los contratos; o vi) la terminación de dichos contratos, si el impugnante alega que la terminación del contrato se hizo basada en errores en la adjudicación del contrato*”.

[487] El Decreto No. 266-2013 del 22 de enero de 2014, publicado en Gaceta Oficial el 23 de enero de 2014, mediante el cual se promulga la “*Ley para optimizar la Administración Pública, mejorar los servicios a la ciudadanía y fortalecimiento de la transparencia en el Gobierno*”, y que reforma varios artículos de la Ley de Contratación del Estado, entre los que se destaca:

[488] El artículo 3-a, que dispone que “*En los contratos que suscriba el Estado superiores del monto establecido en el Reglamento de esta Ley, debe crearse Mesas de Resolución de Disputas, con el propósito de las mismas ayudar a las partes a resolver sus desacuerdos y desavenencias.*”

[489] “*Las Mesas de Resolución de Disputas deben incorporarse a los contratos haciendo uso de las cláusulas tipo y el Reglamento de la Cámara de Comercio Internacional (CCI) relativo a las mismas. También pueden utilizarse contratos modelo creados por la Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC). Las Mesas pueden emitir recomendaciones o resoluciones vinculantes.*”

[490] El Acuerdo Administrativo TSC No. 003/2009 del 30 de abril de 2009, mediante el cual el Tribunal Superior de Cuentas establece el Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público.

[491] Guías de Organización y Funcionamiento de las Unidades de Auditoría Interna (UAI) publicadas por la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI).

[492] Guías para la implementación del control interno institucional en el marco del Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos (SINACORP) publicadas por la ONADICI.

b. Observaciones

[493] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de establecer disposiciones legales y reglamentarias para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. No obstante lo anterior, el Comité estimó oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos en las secciones correspondientes al seguimiento de las recomendaciones formuladas en el marco de la segunda ronda.

1.2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[494] Definición conceptual y funcional de una nueva plataforma de compras electrónicas para fortalecer HONDUCOMPRAS.¹³¹

a. Observaciones

[495] En relación con la definición conceptual y funcional de una nueva plataforma de compras, a través de HONDUCOMPRAS el Comité formula las siguientes observaciones:

[496] En primer lugar, el Comité advierte que durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado pusieron de presente que esta nueva plataforma electrónica de compras para modernizar HONDUCOMPRAS se está llevando a cabo en el marco del Programa Umbral, pero que no cuentan con los recursos para ponerlo en funcionamiento y que no cuentan tampoco con personal capacitado.

[497] Asimismo, manifestaron que sería necesario obtener apoyo del Gobierno para poder asegurar la sostenibilidad de la plataforma, especialmente cuando se agoten los fondos del Programa Umbral. Agregaron que el tema de las compras públicas no está profesionalizado y que será necesario contar con personal capacitado que cuente con por lo menos un diplomado para poder asegurar el funcionamiento cabal del sistema.

[498] En ese sentido, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado analizado proporcionar a la ONCAE los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de asegurar la modernización y el cabal funcionamiento de HONDUCOMPRAS (ver recomendación 1.2.3.25. de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[499] Asimismo, cabe señalar que durante la visita *in situ*, la organización del sector privado “Asociación Nacional de Industriales (ANDI)”, puso de presente que había la necesidad de mejorar la página HONDUCOMPRAS, para lo que habría que “*Dotar la página HonduCompras con una interfaz sencilla, de manera que la información sea fácilmente accesible para los usuarios*” y “*Publicar los procesos de compras y contrataciones, con la debida antelación*”.¹³²

1.2.2.3. Resultados

[500] El Estado analizado, durante en la visita *in situ*, presentó información estadística por parte de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE) y de la Procuraduría General de la República (PGR) en relación con el sistema de contrataciones públicas en Honduras, de la cual se destaca la siguiente:

- **En relación con la información suministrada por la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE) y de la Procuraduría General de la República:**

[501] Durante la visita *in situ*, los representantes de la ONCAE presentaron información estadística por cuanto a resultados relacionados con el sistema de contrataciones públicas, de la cual se destaca la siguiente:¹³³

¹³¹ [Ver presentación PowerPoint de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado - ONCAE.](#)

¹³² [Ver presentación PowerPoint Asociación Nacional de Industriales - ANDI.](#)

¹³³ [Ver cuadro estadístico de HONDUCOMPRAS.](#)

<i>FechaIniCont</i>	<i>(Varios elementos)</i>	
<i>Etiquetas de fila</i>	<i>Suma de MontoContrato</i>	
<i>Comparacion de precios</i>	5851110.8	5851110.8
<i>Lempiras</i>	5851110.8	5851110.8
<i>Comparación de precios</i>	105089820.8	105089820.8
<i>Lempiras</i>	105089820.8	105089820.8
<i>Comparacion de precios</i>	8236590.44	8236590.44
<i>Lempiras</i>	8236590.44	8236590.44
<i>Comparación de precios</i>	1299166.67	1299166.67
<i>Lempiras</i>	1299166.67	1299166.67
<i>Comparacion de precios (shopping)</i>	9463208.55	18307970.48
<i>Dolares</i>	419183.03	9263944.963
<i>Lempiras</i>	9044025.52	9044025.52
<i>Compra Conjunta</i>	115048.92	1120252.92
<i>Dolares</i>	47640	1052844
<i>Lempiras</i>	67408.92	67408.92
<i>Compra menor (2 cotizaciones)</i>	4107330.98	4107330.98
<i>Lempiras</i>	4107330.98	4107330.98
<i>Compra Menor (3 cotizaciones)</i>	2777460.11	2777460.11
<i>Lempiras</i>	2777460.11	2777460.11
<i>Concurso Privado</i>	32638970.67	32744470.67
<i>Dolares</i>	5000	110500
<i>Lempiras</i>	32633970.67	32633970.67
<i>Concurso Público</i>	9139476.63	9139476.63
<i>Lempiras</i>	9139476.63	9139476.63
<i>Concurso Publico Nacional</i>	170000	170000
<i>Lempiras</i>	170000	170000
<i>Contratacion Directa</i>	42028564.75	54056686.43
<i>Dolares</i>	570053.16	12598174.84
<i>Lempiras</i>	41458511.59	41458511.59
<i>Contratacion Directa (2 Cotizaciones)</i>	328284572.7	344710036.5
<i>Dolares</i>	717053.36	15846879.26
<i>Euros</i>	58892.63	1354530.49
<i>Lempiras</i>	327508626.7	327508626.7
<i>Contratación Directa (3 Cotizaciones)</i>	353,644,061.40	353644061.4
<i>Lempiras</i>	353644061.4	353644061.4
<i>Contratacion Directa (otro)</i>	79672828.92	80512949.52
<i>Euros</i>	38187.3	878307.9
<i>Lempiras</i>	79634641.62	79634641.62
<i>Convenio Marco</i>	7768984.55	7768984.55
<i>Lempiras</i>	7768984.55	7768984.55
<i>Licitación Pública</i>	81846750.43	81846750.43
<i>Lempiras</i>	81846750.43	81846750.43
<i>Licitación Privada</i>	377200	377200
<i>Lempiras</i>	377200	377200
<i>Licitación Privada</i>	785773062.1	785773062.1
<i>Lempiras</i>	785773062.1	785773062.1

Licitación Pública	378585561	626517817.5
Dolares	11750343.91	259682600.4
Lempiras	366835217.1	366835217.1
Licitación Pública	252173816.4	252173816.4
Lempiras	252173816.4	252173816.4
Licitación Publica Internacional	7499310.85	7499310.85
Lempiras	7499310.85	7499310.85
Licitacion Publica Nacional	80713132.48	80713132.48
Lempiras	80713132.48	80713132.48
Licitacion Publica Nacional	7672204.7	7672204.7
Lempiras	7672204.7	7672204.7
Selección basada en Calificacion de consultores	10169942.46	10169942.46
Lempiras	10169942.46	10169942.46
Selección basada en el menor costo	1720598.1	1720598.1
Lempiras	1720598.1	1720598.1
Selección basada en la Calidad y Costo	22007929.83	29986031.63
Dolares	378109.09	8356210.889
Lempiras	21629820.74	21629820.74
Selección Basada en la Calificación de los Consultores	464903	464903
Lempiras	464903	464903
Selección con base en una sola fuente	8786761	8786761
Lempiras	8786761	8786761
Selección de Consultores Individuales	9201777.47	9201777.47
Lempiras	9201777.47	9201777.47
Selección Directa	10098835.34	10,098,835.34
Lempiras	10098835.34	10,098,835.34
Total general	2,647,378,982.16	2,942,538,512.43

[502] En primer lugar, el Comité toma nota de la información contenida en el cuadro estadístico anterior. Sin embargo, el Comité observa que no es posible identificar a qué año corresponden estos datos y que la información no está ordenada de una manera que permita una fácil interpretación de la misma. Igualmente, no indica cuáles de estos procedimientos fueron realizados conforme a la Ley de Contratación del Estado ni cuales a través de procedimientos excluyentes de la Ley, como tampoco distingue si alguna de estas contrataciones se debió a contratos de emergencia o de cualquier otra naturaleza.

[503] Asimismo, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar estadísticas sobre resultados, desglosada por año, sobre el número y porcentaje de contratos adjudicados por licitación pública, licitación privada, contratación directa, compras de emergencia, y cuántas fueron realizadas conforme a los procedimientos establecidos en la Ley de Contratación del Estado y realizadas por procedimientos excluyentes de la Ley de Contratación del Estado, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.26 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[504] En ese mismo orden de ideas, el Comité advierte que la información suministrada pareciera indicar que las compras directas y licitaciones privadas podrían estar superando a las licitaciones públicas. En ese sentido, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las medidas necesarias que aseguren la utilización de las modalidades de contratación por licitación pública que permiten la libre participación y la selección transparente de contratista, como regla general para la adquisición de bienes y

servicios por parte del Estado, en la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.27 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[505] En ese sentido, cabe recordar que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la iniciativa privada “Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO)” pusieron de presente que en la actualidad lo que prevalece es la contratación directa y que la información no llega a los interesados de manera sustancial u oportuna.

[506] Por otra parte, el Comité observa que el Estado analizado no presentó información estadística respecto de sanciones administrativas o disciplinarias aplicadas a contratistas o a los funcionarios que incurran en los supuestos contemplados en los artículos 134 a 141 de la Ley de Contratación del Estado. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar estadísticas respecto a esta información a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.28 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[507] En tercer lugar, en lo que respecta a la información estadística suministrada por la Procuraduría General como representante legal del Estado de Honduras, en lo que tiene que ver con su objetivo de “Mejorar la representación legal del Estado de Honduras y la defensa de sus intereses en el ámbito nacional e internacional para evitar el menoscabo del erario público, demandando la reivindicación patrimonial del Estado de Honduras cuando se vea perjudicada por actos ilegítimos o de corrupción”, el Comité destaca la siguiente:¹³⁴

Ingresos de enero a diciembre 2013 Valores en dólares	
Concepto	Total
Multa e Impuestos DEI	2,514.57
Multa DGPI	2,778.43
Sanción Pecuniaria	21,628.11
Multa OADA	8,114.32
Reparos Varios	420,089.28
Reparación de Daños	378,491.25
Multa SIC	17,696.61
Multa DGPC	24,457.92
Conmutas y Multas Judiciales	37,759.23
Multa SSP	10,100.25
CNBS	449,952.89
Multa RRNN	8,964.91
Multa SENASA	7,827.80
Multas y Penas Diversas	135,346.31
Multas Varias	6,790.91
Multa de Trabajo	20,290.59
TOTAL	\$1,552,803.39

Ingresos de enero a diciembre 2014 Valores en dólares	
Concepto	Total

¹³⁴ [Ver información estadística suministrada por la PGR](#)

Multa DGPI	4,353.40
Reparos Varios	467,341.66
Reparación de Daños	856,743.75
Multa SIC	2,738.82
Multa DGPC	50,056.98
CNBS	1,683.24
Multa SERNA	1,582.83
Multa SAG	11,781.72
Multas y Penas Diversas	568,014.15
Multa de Trabajo	41,467.71
Reparación de Daños Ambientales	64,197.85
Conmutas y Multas Judiciales	14,850.90
Multas DEI	264,998.65
Multa SENASA	9,517.75
TOTAL	\$2,359,329.42

Ingresos de enero a diciembre 2015 Valores en dólares	
Concepto	Total
Reparación de Daños	848,511.12
Multas y Penas Diversas	723,835.54
Reparos Varios	296,437.04
Multas DEI	67,417.67
Ambiente	69,828.62
Multa de Trabajo	54,677.75
Multa DGPC	34,642.70
Multa SAG	26,240.93
Tasas de Protección a Vuelos	17,029.16
Conmutas y Multas Judiciales	14,347.02
Multa SENASA	6,134.90
Multa Derechos de Autor	5,747.31
Multa SIC	439.69
TOTAL	\$2,165,289.45

[508] El Comité toma nota de la información suministrada en el cuadro estadístico anterior, sin embargo observa que esta información corresponde a los ingresos de la PGR por conceptos de diversas multas y reparaciones de daños. Sin embargo, no es posible deducir cuáles de estos ingresos corresponden a multas y reparación de daños al Estado debidos a actos de corrupción relacionados con los procesos de contratación de bienes y servicios por parte del Estado, y de ser este el caso, cuál fue el porcentaje del monto recuperado por daños al Estado o cuál fue el porcentaje del monto recibido por concepto de multas en comparación con el monto impuesto. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística sobre sanciones penales resultantes de incumplimientos o violaciones de los procedimientos de contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado, que muestre además del número de sanciones, si es que fueron aplicadas a funcionarios o a contratistas, así como las sanciones pecuniarias impuestas o las restituciones por daños económicos al Estado, indicando asimismo cuál fue el monto y porcentaje pagado o restituido, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.29 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[509] En cuarto lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Procuraduría General pusieron de presente entre sus dificultades lo siguiente:¹³⁵

[510] “... no encontramos disposición legal que atribuya a la Oficina Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (ONCAE), la facultad de proceder a la suspensión de empresas del Registro de Proveedores y Contratistas del Estado; siendo la disposición más clara al respecto la contenida en el Artículo 6 numeral 8 del Reglamento de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE), que establece como una de las funciones de la Dirección de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones, acordar, denegar, suspender o cancelar la inscripción en el Registro de Proveedores y Contratistas, así como suscribir los actos administrativos donde se decida cualquiera de los aspectos citados, de conformidad con la Ley de Contratación del Estado, sus Reglamentos y demás leyes que lo faculten”.

[511] “Lo anterior presenta una situación de jerarquía normativa, por cuanto un reglamento no puede estar sobre la Ley, por lo que resultaría improcedente que la Oficina Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (ONCAE), lleve a cabo el procedimiento de suspensión del Registro de Proveedores y Contratistas, pues ya el Artículo 132 de la Ley de Contratación del Estado establece que las sanciones comprendidas en el capítulo X de dicha Ley se impondrán por el órgano responsable de la contratación respetando la garantía del debido proceso”.¹³⁶

[512] Al respecto, agregaron que el inciso 1) del artículo 15 de la Ley de Contratación del Estado dispone que entre las personas naturales o jurídicas que no podrán contratar con el Estado estarán quienes han “Sido condenados mediante sentencia firme por delitos contra la propiedad, delitos contra la fe pública, cohecho, enriquecimiento ilícito, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, malversación de caudales públicos o contrabando y defraudación fiscal, mientras subsista la condena. Esta prohibición también es aplicable a las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas cuyos administradores o representantes se encuentran en situaciones similares por actuaciones a nombre o en beneficio de las mismas”.

[513] Sobre el particular, los representantes de la PGR manifestaron que era necesario otorgar claramente a la ONCAE la potestad para suspender del Registro de Proveedores y Contratistas del Estado a las empresas que se encuentran involucradas en los casos de corrupción señalados en el artículo 15 de la Ley de Contratación del Estado, y resaltaron la importancia de verificar no solamente la idoneidad financiera de los contratistas pero también la idoneidad de su ética.

[514] Cabe señalar, que en esa ocasión, los representantes de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y de la ONCAE coincidieron con los representantes de la PGR en que este era un problema que había que solucionar para evitar que se continuara dando este tipo de situaciones.

[515] Por lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas legales que correspondan a los fines de otorgar claramente a la ONCAE la potestad para suspender del Registro de Proveedores y Contratistas del Estado a las personas naturales o jurídicas que se encuentran involucradas en los casos de corrupción señalados en el artículo 15 de la Ley de

¹³⁵ [Ver Informe de la Procuraduría General de la República](#), pág. 13.

¹³⁶ Artículo 132 de la Ley de Contratación del Estado: “Procedimiento de sanción. Las sanciones comprendidas en este Capítulo se impondrán por el órgano responsable de la contratación respetando la garantía del debido proceso”.

Contratación del Estado. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.30 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[516] En ese mismo orden de ideas, el Comité toma nota de que entre los temas que se analizaron durante la visita *in situ*, se encontraron los siguientes:

[517] En primer lugar, durante la visita *in situ* se tocó el tema de las compras fraccionadas son aquéllos casos en que una sola empresa hace una serie de compras para disfrazar una sola que sobrepasa los montos establecidos por la ley. Al respecto, los representantes de la ONCAE manifestaron que este era un problema muy difícil de detectar, pero bastante común, especialmente porque los umbrales para las contrataciones establecidos por la ley eran muy bajos, lo que promueve los fraccionamientos. Indicaron que es importante detectar estos fraccionamientos ya que pueden implican responsabilidad civil, administrativa o incluso penal. El Comité, por lo tanto, estima pertinente que el Estado analizado estudie la posibilidad de elevar los montos para las contrataciones, así como de establecer mecanismos que permitan detectar los fraccionamientos en los procesos de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. El Comité formulará recomendaciones recomendación (ver recomendación 1.2.3.31 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[518] Adicionalmente, cabe señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)” puso de presente que *“El Consejo Nacional Anticorrupción (CNA), en sus líneas de investigación ha observado una debilidad por parte del Estado, en la falta de capacidad para poder detectar procesos fraccionados de adquisición de bienes y servicios; realizándose los mismos al margen de los establecido en las Disposiciones Generales del Presupuesto”*.

[519] Igualmente, en esa ocasión se puso de presente la dificultad que presentan aquellos casos en que los servidores públicos se convierten en proveedores del Estado, participando en los procesos mediante interpósitas personas. Al respecto, los representantes de la ONCAE pusieron de presente que efectivamente esto constituía un problema, pero que era muy difícil identificar a estos testaferros. Agregaron que si bien existen normas sobre conflictos de intereses, éstas eran difíciles de implementar u que si bien se utilizaban las declaraciones juradas, éstas no siempre eran confiables. En ese sentido, explicaron que lo que han hecho es solicitar que se identifiquen los socios de cada empresa, pero que esto no siempre era confiable tampoco, ya que hay empresas que tienen los mismos socios que participan en los mismos procesos. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar medidas para identificar aquéllos casos en que los servidores públicos participan ilícitamente en los procesos de contratación de bienes y servicios por parte del Estado, ya sea a nombre propio o por interpósita persona, de manera que pueda evitarse este tipo de situaciones y puedan aplicarse las sanciones disciplinarias, administrativas o penales del caso. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.32 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[520] En ese sentido, cabe también señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción (CNA)” puso de presente entre los retos y desafíos que *“Se ha podido observar, que servidores y funcionarios públicos participan en los procesos para la adjudicación de contratos, mediante representantes, familiares o personas cercanas a su ámbito de amistad; de manera que limita la objetividad en el proceso y evidencia conflicto de intereses”*.¹³⁷

1.2.3. Recomendaciones

[521] En atención a lo expresado en las secciones 1.2.1. y 1.2.2., el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

¹³⁷ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción – CNA.](#)

- 1.2.3.1 Considerar la incorporación en la Ley de Contratación del Estado, de una disposición que establezca un procedimiento consultivo consistente en poner a disposición del público, con anterioridad a la publicación del llamado, los proyectos de Pliego de Bases y Condiciones Particulares por un período determinado para la formulación de observaciones por parte de todo interesado. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 325 a 337).
- 1.2.3.2 Mejorar los procedimientos para el anuncio de contratos y la selección de contratistas en aquellas situaciones en que se aplique la contratación directa. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 338 a 342).
- 1.2.3.3 Fortalecer el funcionamiento del Comité Consultivo de la ONCAE de manera que pueda prestar una asesoría efectiva a la ONCAE, en cumplimiento del artículo 30 de la Ley de Contratación del Estado (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 343 a 346).
- 1.2.3.4 Conformar, de manera institucionalizada, veedurías ciudadanas calificadas para realizar labores de vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y de la ejecución de los contratos, especialmente de aquéllos que por su naturaleza, importancia y/o magnitud así lo requieran (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 343 a 346).
- 1.2.3.5 Modificar el artículo 9 de la Ley de Contratación del Estado para eliminar la amplia discrecionalidad que permite con respecto a la determinación de una situación de emergencia. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 347 a 358).
- 1.2.3.6 Modificar el artículo 63(4) de la Ley de Contratación del Estado para definir qué situaciones pueden dar lugar a la decisión de que las operaciones del gobierno se deben mantener en secreto y que, por ende, se debe recurrir a la contratación directa. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 359 a 368).
- 1.2.3.7 Considerar la conveniencia de establecer disposiciones que requieran que los órganos gubernamentales notifiquen a las partes interesadas el resultado de las evaluaciones de las ofertas, antes de que se tome la decisión final sobre la selección, para permitir a dichas partes plantear sus impugnaciones previamente a la adjudicación. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 369 a 376).
- 1.2.3.8 Establecer disposiciones que rijan la selección de los proveedores a quienes se invitará a participar en una licitación, en los casos de licitación privada o concurso privado. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 377 a 384).
- 1.2.3.9 Adoptar las medidas que sean necesarias a los fines de prevenir, detectar y sancionar la colusión entre los oferentes potenciales en los procesos de contratación de bienes y servicios por parte del Estado, así como entre los oferentes y funcionarios a cargo de los procesos de contratación. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 385 a 388).
- 1.2.3.10 Desarrollar mecanismos que permitan detectar aquéllos casos en que empresas denominadas “de maletín”, que han sido constituidas con el objeto de participar en

procesos de adjudicación de bienes o servicios por parte del Estado, puedan ser detectadas y de esta forma evitarse participaciones fraudulentas en estos procesos. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 389 a 392).

- 1.2.3.11 Establecer disposiciones que permitan a cualquier persona el acceso a la documentación de justificación de adjudicación de los contratos. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 393 a 399).
- 1.2.3.12 Fortalecer HONDUCOMPRAS para asegurar que las instituciones estatales que utilizan el sistema nacional de adquisiciones, publiquen la totalidad de sus adquisiciones disponibles en HONDUCOMPRAS, y que se adquiera y ponga en uso una nueva plataforma electrónica transaccional. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 400 a 408).
- 1.2.3.13 Implementar disposiciones específicas que permitan la impugnación de los procesos a nivel administrativo, en las que se especifique la forma en que los órganos gubernamentales deben recibir y responder a las impugnaciones o apelaciones, independientemente de los procedimientos establecidos en la Ley de Procedimientos Administrativos y la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 409 a 424).
- 1.2.3.14 Capacitar a los funcionarios encargados de los procedimientos relacionados con las Mesas de Resolución de Conflictos y otros procedimientos de arbitraje, sobre métodos alternativos de resolución de conflictos. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 409 a 424).
- 1.2.3.15 Adoptar disposiciones que regulen la manera en que se conformarán y funcionarán las Mesas de Resolución de Conflictos. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 409 a 424).
- 1.2.3.16 Asegurar la operación plena de la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones (ONCAE) y su dotación de personal y recursos necesarios para llevar a cabo correctamente las funciones que tiene asignadas. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 425 a 434).
- 1.2.3.17 Asegurar que el Tribunal Superior de Cuentas cuente con los recursos humanos y financieros suficientes para cumplir cabalmente con sus funciones, dentro de los recursos disponibles, en particular las relativas a la fiscalización externa del sistema nacional de adquisiciones. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 435 a 438).
- 1.2.3.18 Asegurar que todas las instituciones del sector público tengan una unidad de auditoría interna que realice la fiscalización. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 439 a 451).
- 1.2.3.19 Asegurar que los candidatos que se consideran para los nombramientos de las Unidades de Auditoría Interna cumplan los requisitos mínimos para ocupar estos cargos, sin perjuicio de los requisitos adicionales que pudiera formular la institución contratante. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 439 a 451).

- 1.2.3.20 Fortalecer la función de la auditoría interna en la evaluación permanente de la efectividad de los componentes del proceso de control interno establecidos en las Normas Generales de Control interno emitidas por el Tribunal Superior de Cuentas. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 439 a 451).
- 1.2.3.21 Asegurar que las Unidades de Auditoría Interna (UAI) apliquen las Normas Generales de Auditoría Interna y que verifiquen que las Instituciones hayan emitido y se encuentren implementando sus Normas Particulares de Control Interno, con base a las Normas Generales de Control Interno y demás normativa que sobre su funcionamiento dicte el Tribunal Superior de Cuentas. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 452 a 468).
- 1.2.3.22 Fortalecer a la Oficina Nacional de Desarrollo del Control Interno de las Instituciones Públicas (ONADICI), dotándola de los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, a los fines de que pueda cumplir con sus funciones preventivas de control interno, incluida la capacitación y socialización sobre las Normas Generales y las Particulares de Control Interno en todas las unidades de auditoría interna de las instituciones gubernamentales (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 452 a 468).
- 1.2.3.23 Realizar sus mejores esfuerzos con las fuentes de recursos externos para avanzar en la eliminación del cerco fiduciario que se aplica a los contratos financiados por ellos que permitan la aplicación plena de la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 469 a 473).
- 1.2.3.24 Llevar a cabo evaluaciones periódicas que permitan medir el uso y la eficacia del sistema nacional de adquisiciones y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas para garantizar la transparencia, la publicidad, la equidad y la eficiencia del sistema. (Véase sección 1.2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 474 a 481).
- 1.2.3.25 Proporcionar a la ONCAE los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de asegurar la modernización y el cabal funcionamiento de HONDUCOMPRAS. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 495 a 499).
- 1.2.3.26 Llevar información estadística desglosada por año, sobre el número y porcentaje de contratos adjudicados por licitación pública, licitación privada, contratación directa, compras de emergencia o cualquier otro medio de contratación, cuántas fueron realizadas conforme a los procedimientos establecidos en la Ley de Contratación del Estado cuántas fueron realizadas conforme a los procedimientos establecidos en la Ley de Contratación del Estado y realizadas por procedimientos excluyentes de la Ley de Contratación del Estado, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 501 a 503).
- 1.2.3.27 Adoptar las medidas necesarias que aseguren la utilización de las modalidades de contratación por licitación pública que permiten la libre participación y la selección transparente de contratista, como regla general para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, en la observancia de los principios de publicidad, equidad y

eficiencia previstos en la Convención (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 504 a 505).

- 1.2.3.28 Llevar información estadística desglosada por año respecto de sanciones administrativas o disciplinarias aplicadas a contratistas o a los funcionarios que incurran en los supuestos contemplados en los artículos 134 a 141 de la Ley de Contratación del Estado, de manera que pueda conocerse cuántos casos concluyeron en sanción, cuál fue la naturaleza de la sanción, cuántos casos resultaron en responsabilidad por daños y perjuicios causados a la administración y cuáles fueron los montos, qué cantidad fue recuperada por este concepto, y cuántos casos que resultaron en indicios de hechos punibles fueron trasladados a la autoridad competente, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafo 506).
- 1.2.3.29 Llevar información estadística desglosada por año respecto de sanciones penales resultantes de incumplimientos o violaciones de los procedimientos de contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado, que muestre además del número de sanciones, si es que fueron aplicadas a funcionarios o a contratistas, así como las sanciones pecuniarias impuestas o las restituciones por daños económicos al Estado, indicando asimismo cuál fue el monto y porcentaje pagado o restituido, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 507 a 508).
- 1.2.3.30 Considerar adoptar las medidas legales pertinentes a los fines de otorgar claramente a la ONCAE la potestad para suspender del Registro de Proveedores y Contratistas del Estado a las personas naturales o jurídicas que se encuentren involucrados en los casos de corrupción señalados en el artículo 15 de la Ley de Contratación del Estado. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 509 a 515).
- 1.2.3.31 Estudiar la posibilidad de elevar los montos para las contrataciones, así como de establecer mecanismos que permitan detectar los fraccionamientos en los procesos de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 516 a 518).
- 1.2.3.32 Adoptar medidas que sirvan para identificar aquellos casos en que los servidores públicos participan ilícitamente en los procesos de contratación de bienes y servicios por parte del Estado, ya sea a nombre propio o por interpósita persona, de manera que pueda evitarse este tipo de situaciones y puedan aplicarse las sanciones disciplinarias, administrativas o penales del caso. (Véase sección 1.2.2 del capítulo II de este informe). (Véase párrafo 519).

2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 8, DE LA CONVENCIÓN)

2.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 2.1.

Considerar la creación y fortalecimiento de sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción a través de la adopción de

disposiciones legales específicas para su protección. Para cumplir con esta recomendación, la República de Honduras podría tener en cuenta los siguientes mecanismos:

- a) *Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan estar o no tipificados como delitos y que puedan ser objeto de investigación en sede judicial o administrativa.*
- b) *Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la protección de la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente cuando se trate de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo*
- c) *Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla*
- d) *Mecanismos que faciliten la cooperación internacional en las materias anteriores, cuando sea pertinente*
- e) *Simplificar la solicitud de protección del denunciante*

[522] Tanto en su respuesta al cuestionario¹³⁸ como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[523] – El Decreto No. 63-2007 que promulga la “Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal”,¹³⁹ cuyo objeto es: “*crear el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal, el que estará bajo la dirección y coordinación del Ministerio Público*”, y cuya finalidad es “*brindar protección a Testigos en el Proceso Penal que, como consecuencia de su participación eficaz y efectiva en el mismo, sean admitidos al Programa*”.¹⁴⁰ Asimismo, la citada Ley establece la protección del programa “*se extenderá al cónyuge, compañero(a) de hogar, familiares u otras personas relacionadas con el Testigo que, en virtud de su testimonio, se encuentren en situación de riesgo de acuerdo a la presente Ley y su Reglamento.*

[524] – La creación de oficinas de atención al denunciante tanto de manera presencial y a través Internet del Tribunal Superior de Cuentas, un nuevo sistema de recepción de denuncias por medio del portal de Internet del MP, y el establecimiento de una línea telefónica gratuita por parte del Gobierno para recepción de denuncias y amenazas con el objeto de transferirlas a la autoridad competente.

[525] – La creación de la Unidad Policial para la Protección de Testigos Protegidos, de la Secretaría de Seguridad.¹⁴¹

[526] – Convenios bilaterales de cooperación con los organismos regionales dedicados a la protección de derechos humanos, cooperación por parte de gobiernos para mejorar los sistemas y controles contra la lucha contra la corrupción y ofrecer la protección adecuada a los denunciantes.

¹³⁸ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I págs. 56-67.

¹³⁹ Disponible en <http://goo.gl/PQLXvf>

¹⁴⁰ Artículos 1 y 2 de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal.

¹⁴¹ [Ver presentación PowerPoint de la Secretaría de Seguridad.](#)

[527] El Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado en la implementación de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que continúe dando atención a su implementación y estima pertinente su replanteamiento por las razones que se exponen a continuación.

[528] En primer lugar, el Comité toma nota de que el Decreto No. 63-2007 que promulga la “Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal”, cuyo objeto es “*crear el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal*”, constituye un avance para los propósitos de la implementación de la anterior recomendación. Sin embargo, el Comité observa que esta Ley está encaminada específica y exclusivamente a la protección de testigos que reúnan las siguientes características: a) estar participando en el proceso penal, b) estar participando eficaz y efectivamente en dicho proceso penal y c) haber sido admitidos en el Programa de Protección de Testigos como consecuencia de la eficacia y efectividad de esta participación.¹⁴²

[529] Adicionalmente el inciso 11) del Artículo 3 correspondiente a “Principios” de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal” dispone que “*Las medidas de protección solo se aplicarán a Testigos que participen o puedan llegar a participar en un Proceso Penal, en aquellos casos en que la situación de riesgo no pueda ser minimizada mediante medidas ordinarias de seguridad pública*”, mientras que por testigo se entiende, de acuerdo al inciso 3) del Artículo 4 “Definiciones”, como “*Cualquier persona que disponga de información necesaria para el esclarecimiento de un caso penal cuya participación o posible participación en el Proceso Penal represente un riesgo para sí u otra persona, de conformidad con la presente Ley*”.

[530] En ese sentido, el Comité estima que, si bien es concebible que este programa pudiera ser utilizado para proteger a testigos en los casos de corrupción, no está encaminado específicamente a estos casos ni atiende a la protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa, además de la penal.

[531] Al respecto, es preciso señalar que durante la visita *in situ*, los representantes del MP pusieron de presente que este programa había estado originalmente encaminado a testigos de casos de narcotráfico y crimen organizado, y que hasta hacía muy poco no había sido utilizado para casos de corrupción, debido a que la persecución de redes de corrupción era un fenómeno reciente.

[532] Sobre el particular, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta pone de presente como una dificultad en relación con medidas de protección al funcionario público o privado, que hacen falta “*normativas de carácter laboral que ofrezcan una protección más integral al funcionario público o privado que denuncie actos irregulares cometidos por los superiores, el temor por parte de los empleados en perder un trabajo debido a la escasa oferta laboral ofrecida por el Estado*”.¹⁴³

[533] Igualmente, cabe señalar que durante la visita *in situ* los representantes del TSC confirmaron esta información, y agregaron que fuera de mantener en reserva la identidad del denunciante en tanto el caso permaneciera bajo su competencia, no tenían legalmente ningún otro mecanismo para asegurar su protección en sede administrativa, teniendo en consideración que en estos casos los procesos son para determinar responsabilidades administrativas, pero no constituyen parte del proceso penal.

¹⁴² Artículo 2 de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal, primer párrafo: “*El Programa al que se refiere el artículo precedente tiene como finalidad brindar protección a Testigos en el Proceso Penal que, como consecuencia de su participación eficaz y efectiva en el mismo, sean admitidos al Programa*”.

¹⁴³ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 58.

[534] Adicionalmente, en términos de protección de la identidad de los denunciantes de actos de corrupción en el ámbito administrativo a que hace referencia el Estado analizado en su respuesta, el Comité advierte que si bien el artículo 72 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas y el artículo 110 de su Reglamento prevén la reserva de la identidad del denunciante, no existe una normativa que extienda esta garantía a los servidores públicos que efectúen estas denuncias en otras instituciones gubernamentales.

[535] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar una legislación integral orientada específicamente a la protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno, para lo cual podría tener en consideración los criterios establecidos en la *Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos* disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas. Por lo anteriormente expuesto, el Comité reitera la recomendación 2.1 formulada en la segunda ronda, la cual estima pertinente replantear para adecuarla a las necesidades del Estado analizado (ver recomendación 2.4.1 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

[536] En segundo lugar, en lo que tiene que ver con el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal, el Comité toma nota de que tanto en la respuesta al cuestionario como en el transcurso de la visita *in situ*, los representantes del TSC y del MP pusieron de presente que la falta de presupuesto y de recursos humanos constituía una enorme dificultad para la implementación efectiva de dicho programa, y que si bien se le había aumentado el presupuesto recientemente, aún no era suficiente para la implementación cabal del mismo.

[537] Como un ejemplo citaron que el artículo 13 de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal, en su dispone que el ingreso al programa requerirá de una solicitud de admisión dirigida al Director del mismo, por parte del Fiscal de Conocimiento, la cual deberá ser evaluada por el Director del Programa “*con el apoyo de su equipo multidisciplinario, el cual verificará los nexos entre la participación procesal, amenaza y situación de riesgo, así como la elegibilidad del candidato y su adaptabilidad al Programa*”.

[538] Al respecto, manifestaron que hasta muy recientemente el equipo multidisciplinario únicamente contaba con dos personas¹⁴⁴, y que si bien hoy día se había visto aumentado el recurso humano y presupuestario, no era suficiente para implementar el Programa en su integridad. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado suministre al MP los recursos humanos y presupuestarios necesarios, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que le sea posible implementar cabalmente el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal, de manera que pueda implementar dicho programa a cabalidad. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.2 de la sección 2.4 del Capítulo II de este informe).

[539] Por otra parte, cabe mencionar que durante la visita *in situ*, la Asociación de Fiscales de Honduras, puso de presente lo siguiente:¹⁴⁵

[540] “*Dentro del ordenamiento jurídico existe una norma legal que regula la protección de testigos de manera general la cual es la Ley de Protección a Víctimas, Testigo y Demás Sujetos Intervinientes en el*

¹⁴⁴ Artículo 3, inciso 12) “Principios”: “*Para ingresar al Programa será necesaria una investigación de amenaza y riesgo realizada en la forma y términos que lo determine la presente Ley y su Reglamento*”.

Artículo 4 inciso 5) “Definiciones”, “*por riesgo se entiende la “Probabilidad de ocurrencia de un daño real o inminente a la vida, integridad personal del testigo o amenaza, entendida esta última como la intimidación real ejecutada por cualquier medio contra el Testigo en el Proceso Penal en los términos de esta Ley y su Reglamento*”.

¹⁴⁵ [Ver presentación PowerPoint de la Asociación de Fiscales de Honduras.](#)

proceso penal, no obstante no existe una ley específica para la protección de testigos respecto a actos de corrupción, cabe mencionar que el presupuesto raquítrico con el que funciona la unidad de testigos protegidos impide que esta funcione a su más alto nivel operativo y de manera eficiente”.

[541] En tercer lugar, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado tanto en la respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, durante la cual los representantes del MP manifestaron que muchas veces había resistencia de las personas de acogerse a las condiciones de protección¹⁴⁶.

[542] En ese sentido, el Comité también toma nota de que algunas de las disposiciones de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal tienen el potencial de dejar a dichos testigos en condiciones precarias, especialmente cuando se demora el proceso y continúa el riesgo después de un cierto tiempo. A manera de ejemplo, puede observarse que el artículo 18 de la citada Ley de Protección a Testigos dispone lo siguiente:

[543] *“ARTÍCULO 18.- SERVIDORES PÚBLICOS PROTEGIDOS. Los servidores públicos incorporados al programa gozarán de licencia remunerada por un plazo máximo de un (1) año, desde que se les otorgue la protección. Transcurrido dicho plazo si no se hubiese normalizado la situación, el Estado le otorgara la cesantía, reconociéndole todos sus derechos”.*

[544] Asimismo, el artículo 19 dispone lo siguiente:

[545] *“ARTÍCULO 19.- TRABAJADORES PROTEGIDOS. Los trabajadores incorporados al programa gozarán del derecho a la suspensión de la relación laboral hasta por seis (6) meses. Transcurrido dicho plazo, si no pudieren reincorporarse al trabajo por subsistir el riesgo, los patronos deberán pagarles sus prestaciones e indemnizaciones laborales”.*

[546] Sobre el particular, el Comité observa que en ambos casos, además de continuar en la situación de riesgo que no puede ser minimizada mediante medidas ordinarias de seguridad pública que fue lo que le permitió acceder al programa, los testigos quedan además en situación de desempleo sin una manera de ganarse la vida o sostener a sus familias, lo que entendiblemente constituye un disuasivo para participar en los procesos penales. Sin perjuicio de la recomendación formulada al Estado analizado de promulgar una legislación integral sobre protección a servidores públicos y ciudadanos particulares que denuncien actos de corrupción, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere revisar la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal a los fines de ofrecer a estas personas mejores garantías de protección. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.3 de la sección 2.4 del Capítulo II de este informe).

[547] Adicionalmente, cabe notar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Oposición Indignada” puso de presente información relativa al tema de la cual se destaca la siguiente:¹⁴⁷

[548] – *“Ante la crisis económica que vive el país y la poca generación de empleos, este mecanismo no le da una garantía laboral ni seguridad económica a los denunciantes de casos de corrupción, debería de garantizarle que el denunciante mantenga su empleo o la creación de un empleo en similares o mejores condiciones en otra empresa, entidad del estado u otra entidad”.*

[549] – *“Actualmente las organizaciones de derechos humanos recomiendan a los denunciantes de casos de corrupción o víctima de violación a sus derechos humanos, a no aceptar medidas de protección*

¹⁴⁶ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 58.

¹⁴⁷ [Ver presentación PowerPoint de Oposición Indignada.](#)

suministrados por la Policía Nacional o por las Fuerzas Armadas, puesto que son entes del Estado al servicio y bajo el mando del Gobierno, por lo cual estas medidas de protección en países en crisis de corrupción como Honduras se convierten en medidas riesgosas para las víctimas y denunciantes”.

[550] En cuarto lugar, en lo que tiene que ver con los mecanismos que faciliten la cooperación internacional en materia de protección a denunciantes de actos de corrupción, el Comité observa que si bien en su respuesta el Estado analizado pone de presente que ha celebrado convenios de cooperación sobre esta materia con organismos regionales, durante la visita *in situ* los representantes del MP informaron que el convenio que han suscrito relacionado con protección a testigos es el Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas y Testigos, pero que este convenio está dirigido específicamente al narcotráfico y delincuencia organizada y no se ha designado la autoridad central que el mismo convenio establece. Al respecto, el Comité reitera la importancia de que el Estado analizado cuente con mecanismos que faciliten la cooperación internacional para la protección de denunciantes de actos de corrupción, tal como lo recomendó durante la segunda ronda (ver recomendación 2.4.1 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

[551] En quinto lugar, en lo que tiene que ver con la simplificación de la solicitud de protección del denunciante, el Comité observa que el Estado analizado en su respuesta puso de presente que se ha promulgado la Ley de Simplificación Administrativa que podría tener una incidencia en el proceso utilizado para solicitar protección a un denunciante para acelerar el trámite administrativo¹⁴⁸, que se han implementado líneas telefónicas gratuitas para recepción de denuncias, así como las oficinas de atención al denunciante y el sistema de denuncias a través de Internet.

[552] Al respecto, el Comité observa que la Ley de Simplificación Administrativa data de 2001 y que si bien fue reformada en 2007, no contempla ninguna medida para la simplificación efectiva de las solicitudes de protección a denunciantes de actos de corrupción.¹⁴⁹

[553] Por otra parte, el Estado analizado añade en su respuesta como una dificultad “*La falta de una ley especial por parte del Estado para establecer una simplificación en base a una norma jurídica establecida*”, y que “*Un inconveniente en la implementación de esta recomendación sería la poca fluidez en los sistemas de información*”.

[554] En sexto lugar, en lo correspondiente a los sistemas de recepción de denuncias, el Comité toma nota de que el Estado analizado tanto en su respuesta como en la visita *in situ* ha puesto de presente que se ha implementado un número de ellos, incluido formularios electrónicos a través de Internet, líneas telefónicas gratuitas, etc. Sin embargo, el Comité también toma nota de que el Estado analizado en su respuesta ha puesto de presente entre las dificultades que enfrenta: “*La falta de uso que del mecanismo hacen los usuarios, la misma población alude a la falta de credibilidad de las instituciones y evita hacer uso de los instrumentos que dichas instituciones pone a su disposición*”.¹⁵⁰

[555] Por lo anteriormente expuesto, el Comité reitera la recomendación formulada 2.1 en la segunda ronda, la cual estima pertinente replantear para adecuarla a las necesidades del Estado analizado (ver recomendación 2.4.1 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

[556] Cabe señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Oposición Indignada” puso de presente información relativa al tema de la cual se destaca la siguiente.¹⁵¹

¹⁴⁸ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 66.

¹⁴⁹ [Ley de Simplificación Administrativa](#)

¹⁵⁰ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I pág. 63.

¹⁵¹ [Ver presentación PowerPoint de Oposición Indignada.](#)

[557] *“Actualmente los denunciantes de actos de corrupción por temor, envían sus denuncias a terceros para que sean estos quienes hagan públicas dichas denuncias”* y sugieren entre otras cosas la *“Creación de nuevas aplicaciones con estándares internacionales que faciliten y garanticen la seguridad de denunciantes e intermediarios en procesos de denuncias”*.

Recomendación 2.2. que requiere atención adicional

Asegurarse de que se establezcan o se les asigne a los organismos correspondientes la tarea de recibir y responder a las solicitudes de protección en el ámbito administrativo

[558] El Estado analizado en su respuesta al cuestionario presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca la siguiente:¹⁵²

[559] – *“La Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas su Reglamento, la Ley de la Administración Pública, Procedimiento Administrativo y de Simplificación Administrativa, establecen los mecanismos que otorga el Estado a las instituciones para que ofrezcan la protección a los auditores, denunciantes en caso de confirmarse actos irregulares cometidos por los funcionarios”*. (TSC)

[560] –*“Para implementar la recomendación se han girado instrucciones al personal a nivel nacional a fin de que puedan emplear los servicios que el Programa de Protección a Testigos cuenta, así como la asignación de labores a las personas que pertenecen al Programa y al resto del personal vinculado”*. (MP)

[561] Por otra parte, el Comité toma nota también de que el Estado analizado en su respuesta pone de presente entre sus dificultades *“La no aplicabilidad de ciertas leyes especiales en materia administrativa por falta de recursos”*.

[562] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la segunda ronda, en donde formuló la siguiente observación:

[563] *“Por último, el Comité opina que la República de Honduras carece de los organismos necesarios para recibir y responder a las solicitudes de protección en el ámbito administrativo, así como asegurar que se proporcionen las medidas necesarias de protección”*.

[564] Por lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado para la implementación de la anterior recomendación, así como de la necesidad de que de atención adicional a la misma (ver recomendación 2.4.4 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción

2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

¹⁵² Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, Anexo I págs. 67-68.

[565] El Decreto No. 63-2007 que promulga la “Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal”,¹⁵³ que crea el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal, bajo la dirección y coordinación del Ministerio Público, dirigido a brindar protección a Testigos en el Proceso Penal que, como consecuencia de su participación eficaz y efectiva en el mismo, sean admitidos al Programa”.¹⁵⁴.

b) Observaciones

[566] En relación con el Decreto No. 63-2007 que promulga la “Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal” el Comité toma nota de que constituye un esfuerzo positivo por parte del Estado analizado, sin perjuicio de las observaciones y recomendaciones que se le formularon por cuanto a su alcance y pertinencia para la protección de denunciantes de actos de corrupción en las secciones correspondientes al seguimiento de las recomendaciones formuladas en el marco de la segunda ronda (ver recomendaciones 2.4.1, 2.4.2 y 2.4.3 del Capítulo II de este informe)

2.3. Resultados

[567] El Estado analizado, durante en la visita *in situ*, presentó la siguiente información estadística por parte del Ministerio Público en relación con el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal:¹⁵⁵

Decreto 63-2007 Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal		
Solicitudes Recibidas		
Descripción	Período 2011-2016	Observaciones
Medidas de Asistencia o Protección		
Asistencia socio-económica*	2	
Comunicación policial de emergencia	1	
Acompañamiento policial (escolta permanente)*	3	
No se consideró adoptar medidas	2	
Acompañamiento policial (escolta al momento de comparecer al Tribunal)	2	
*En un caso el testigo protegido tiene doble medida (asistencia económica y escolta policial)		
Total	10	

[568] En relación con el cuadro estadístico anterior, el Comité toma nota de que la información suministrada no está desagregada por año y no permite conocer si es que alguno de estos casos está relacionado con protección a testigos o denunciantes de actos de corrupción.

[569] Por otra parte, es preciso recordar que durante la cuarta ronda de análisis, el Comité formuló la siguiente observación en relación con la protección a denunciantes de actos de corrupción:

[570] *“Por otra parte, el Comité toma nota de que durante la visita in situ, los representantes del Poder Judicial señalaron que la Ley de Protección de Testigos no se estaba aplicando, y que habría que fortalecer el programa de protección a testigos en el Ministerio Público (MP), agregando que hay muy*

¹⁵³ Disponible en <http://goo.gl/PQLXvf>

¹⁵⁴ Artículos 1 y 2 de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal.

¹⁵⁵ [Ver presentación PowerPoint del Ministerio Público.](#)

*poco personal y escasos recursos para implementar estas medidas de protección, y que falta coordinación interinstitucional a pesar de haber un instructivo”.*¹⁵⁶

[571] Sin perjuicio de las observaciones y recomendaciones que se le formularon al Estado analizado en la sección correspondiente al seguimiento de las recomendaciones de la segunda ronda, el Comité considera pertinente que el Estado analizado considere realizar evaluaciones periódicas sobre la efectividad, pertinencia y alcance del Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal en los casos de protección de denunciantes y testigos de casos de corrupción, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.5 del Capítulo II de este informe)

2.4. Recomendaciones

[572] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 2.1 y 2.3 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 2.4.1. Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno, para lo cual podría tener en consideración los criterios establecidos en la *Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos* disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas, la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos. (Véase la sección 2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 522 a 535, y 550 a 557).
- Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa o judicial;
 - Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante de actos de corrupción y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo;
 - Mecanismos de denuncia, como la denuncia anónima y la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción;
 - Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante de actos de corrupción, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla;
 - Mecanismos para la protección de testigos de actos de corrupción, que otorguen a éstos las mismas garantías del funcionario público y el particular;

¹⁵⁶ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda, pág. 63, párrafo 304.

- Mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en las materias anteriores;
 - Mecanismos simplificados y eficientes de solicitud de protección del denunciante.
- 2.4.2. Fortalecer al Ministerio Público, proveyéndole de los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que le sea posible implementar cabalmente el Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal, especialmente en los casos relacionados con corrupción. (Véase la sección 2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 536 a 540).
- 2.4.3. Considerar la revisión de la Ley de Protección a Testigos en el Proceso Penal a los fines de ofrecer a las personas mejores garantías de protección, incluyendo a los testigos de casos de corrupción. (Véase la sección 2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 541 a 549).
- 2.4.4. Asegurarse de que se establezcan o se les asigne a los organismos correspondientes la tarea de recibir y responder a las solicitudes de protección en el ámbito administrativo. (Véase la sección 2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 558 a 564).
- 2.4.5. Diseñar e implementar mecanismos para realizar evaluaciones periódicas sobre la efectividad, pertinencia y alcance del Programa de Protección a Testigos en el Proceso Penal en los casos de protección de denunciantes y testigos en casos de corrupción, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas. (Véase la sección 2.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 567 a 571).

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI, PÁRRAFO 1, DE LA CONVENCIÓN)}

3.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 3.1.

Modificar y/o complementar el Código Penal, a fin de ampliar la cobertura y adecuarla a los requisitos del artículo VI(1) de la Convención Interamericana contra la Corrupción, para cumplir esta recomendación, la República de Honduras podría tener en cuenta las siguientes medidas:

- a) *El artículo 361 del Código Penal podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “o una persona que ejerza funciones públicas”, “cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios”, “favores” y “para sí mismo o para otra persona o entidad”.*
- b) *El artículo 362 del Código Penal podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “o empleado”, “o una persona que ejerza funciones públicas”, “cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios”, “favores” y “para sí mismo o para otra persona o entidad”.*

Recomendación 3.2. que requiere atención adicional:

Tipificar como delito el requerimiento o aceptación de un soborno a cambio de realizar cualquier acto en el ejercicio de la función pública, sin necesidad de que el acto en sí sea ilícito o injusto, como lo requiere el artículo VI.1.a. de la Convención.

Recomendación 3.3. que requiere atención adicional:

Tipificar como delitos y sancionar actos u omisiones de los funcionarios o empleados públicos en relación con sus funciones y que sean cometidos con el propósito de obtener ilícitamente beneficios para sí mismos o para terceros, como lo requiere el artículo VI.1.c de la Convención

Recomendación 3.4. que requiere atención adicional:

Tipificar como delito el aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualquiera de los actos a los que se refiere el artículo VI.1 de la Convención.

Recomendación 3.5. que requiere atención adicional:

Definir la tentativa de comisión y la confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el Artículo VI.1 de la Convención, como lo requiere el Artículo VI.1.e de la misma

Recomendación 3.6. que requiere atención adicional:

Modificar el artículo 366 del Código Penal para tipificar específicamente como delito el encubrimiento de actos de corrupción, como lo requiere el artículo VI.1.e. de la Convención.

Recomendación 3.7. que requiere atención adicional:

Tipificar como delito la co-autoría, instigación o complicidad en la comisión o tentativa de comisión del requerimiento o aceptación de sobornos, como se establece en el artículo VI.1.e. de la Convención.

[573] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a las recomendaciones 3.1. a 3.7 anteriores, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

[574] – El proyecto de reforma del Código Penal que se encuentra siendo considerado en el Congreso Nacional.

[575] Al respecto, el Estado analizado tanto en su respuesta como en la visita *in situ*, puso de presente que la adecuación de los tipos penales a que se refieren las recomendaciones de la referencia a los requisitos de la Convención está contemplada en el proyecto de reforma del Código Penal.¹⁵⁷

[576] El Comité por lo tanto, toma nota del paso dado por el Estado analizado para la implementación de la medida de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que dé atención adicional a la misma, toda vez que el nuevo Código Penal reformado aún no ha entrado en vigencia (ver recomendaciones 3.2.1 a 3.2.8. de la sección 3.2. del Capítulo II de este informe)

3.2. Recomendaciones

[577] En vista de las observaciones formuladas en la sección 3.1 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 3.2.1. Complementar el artículo 361 del Código Penal de tal manera que incluya los elementos “o una persona que ejerza funciones públicas”, “cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios”, “favores” y “para sí mismo o para otra persona o

¹⁵⁷ [Presentación PowerPoint del Congreso Nacional sobre el Proyecto de Reforma del Código Penal.](#)

- entidad”. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
- 3.2.2. Complementar el artículo 362 del Código Penal de tal manera que incluya los elementos “o empleado”, “o una persona que ejerza funciones públicas”, “cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios”, “favores” y “para sí mismo o para otra persona o entidad”. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.3. Tipificar como delito el requerimiento o aceptación de un soborno a cambio de realizar cualquier acto en el ejercicio de la función pública, sin necesidad de que el acto en sí sea ilícito o injusto, como lo requiere el artículo VI.1.a. de la Convención. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.4. Tipificar como delitos y sancionar actos u omisiones de los funcionarios o empleados públicos en relación con sus funciones y que sean cometidos con el propósito de obtener ilícitamente beneficios para sí mismos o para terceros, como lo requiere el artículo VI.1.c de la Convención. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.5. Tipificar como delito el aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualquiera de los actos a los que se refiere el artículo VI.1 de la Convención. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.6. Definir la tentativa de comisión y la confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el Artículo VI.1 de la Convención, como lo requiere el Artículo VI.1.e de la misma. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.7. Modificar el artículo 366 del Código Penal para tipificar específicamente como delito el encubrimiento de actos de corrupción, como lo requiere el artículo VI.1.e. de la Convención. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).
 - 3.2.8. Tipificar como delito la co-autoría, instigación o complicidad en la comisión o tentativa de comisión del requerimiento o aceptación de sobornos, como se establece en el artículo VI.1.e. de la Convención. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 573 a 576).

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 4.1. sugerida por el Comité que requiere atención adicional

Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.

[578] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la implementación de la recomendación anterior, de la cual el Comité destaca, como un pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:¹⁵⁸

¹⁵⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Cuarta Ronda de análisis, págs. 78-82.

[579] –La incorporación de las jornadas de capacitación intensiva para orientar a servidores públicos sobre el cumplimiento de sus funciones, obligaciones, manejo de recursos público y ética pública en el Plan Estratégico Institucional 2014-2018 del TSC.

[580] – La creación de la Escuela de Capacitación Orlan Chávez del Ministerio Público y la incorporación de la temática en su currículo.

[581] Por otra parte, el Estado analizado pone de presente las siguientes dificultades para el cabal cumplimiento de la recomendación anterior:

[582] – Tribunal Superior de Cuentas: *“Las limitaciones presupuestales siempre resultan en una dificultad que interfiere en la aspiración de cubrir procesos de capacitación a nivel nacional, ya que no contamos con una plataforma tecnológica que permita la expansión de una capacitación virtual, aun cuando los esfuerzos del Tribunal Superior de Cuentas están orientados a ello, el de las instituciones a las que se pretende llegar no cuentan con espacio, tecnología o apoyo de las autoridades necesario para tal fin”.*

[583] Sobre el particular, el Comité desea recordar que en el marco de la Cuarta Ronda de análisis se observó esta debilidad y el Comité formuló una recomendación en el sentido de fortalecer las capacidades del TSC en lo que respecta a sus funciones de capacitación y concientización en los temas de la referencia tanto de sus propios funcionarios como del resto de los servidores públicos, la cual reitera en esta ocasión.¹⁵⁹

[584] – Ministerio Público: *“Como obstáculo se erige el poco personal con que cuenta la escuela, la dependencia de parte de su actividad al financiamiento de organismos internacionales que se ha erigido como un lugar al que se recurre por capacitación por otros actores del sistema distinto al Ministerio Público.”*

[585] Al respecto, el Comité estima que sería beneficioso para que Estado analizado considere fortalecer al MP con los recursos presupuestarios, humanos y tecnológicos que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que la Escuela de Capacitación Orlan Chávez pueda llevar a cabo a cabalidad las capacitaciones y concientizaciones del personal del Ministerio Público en relación con los temas de la referencia y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 4.2.1 de la sección 4.2 del Capítulo II de este informe).

[586] Por lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado, así como de la necesidad de que dé atención a la implementación de esta recomendación, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1 del capítulo III del presente informe relativo a instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, (ver recomendación 4.2.2 de la sección 4.2. del Capítulo II de este informe)

Recomendación 4.2.

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo..

¹⁵⁹ Informe sobre la implementación en Honduras de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas para ser analizadas en el marco de la Cuarta Ronda, pág. 16. Recomendación 1.4.11.

[587] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de Honduras en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

Recomendación 4.3.:

Crear programas de capacitación para los encargados de manejar los procesos de selección y personal, así como así como fortalecer programas de capacitación e inducción para las personas de reciente ingreso al servicio público, de manera que todos los funcionarios comprendan los deberes y funciones que se esperan de ellos, sus responsabilidades y obligaciones y las consecuencias en caso de incumplimiento

[588] Teniendo en cuenta que en la sección 1 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de Honduras en la Segunda Ronda correspondiente a los procesos de selección de personal; y que en la sección 1 del capítulo III correspondiente a la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda se efectuó un análisis pormenorizado de las medidas destinadas a “*crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

4.2. Recomendaciones

[589] En vista de las observaciones formuladas en la sección 4.1 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 4.2.1. Suministrar al MP los recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que la Escuela de Capacitación Orlán Chávez pueda proporcionar la capacitación y concientización al personal del MP, necesaria para la comprensión de sus funciones y responsabilidades en la prevención, persecución e investigación de actos de corrupción, así como en los temas relacionados con la ética y probidad en el desempeño de sus funciones. (Véase sección 4.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 578 a 585).
- 4.2.2. Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación. (Véase sección 3.1 del capítulo II de este informe). (Véase párrafos 578 a 585).

III. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA

1. INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUREN LA ADECUADA COMPRESIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[590] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta Ronda prevista en el párrafo 3º del artículo III de la Convención relativa a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, el Estado analizado eligió a la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), a la Dirección Presidencial de Transparencia y Modernización del Estado y al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) por considerar que se destacan por haber implementado programas vinculados a este tema.

[591] A continuación se hace una breve descripción de las tres entidades públicas seleccionadas por la República de Honduras que serán analizadas en esta sección:

[592] – La Dirección General de Servicio Civil (DGSC): Es el ente que regula el recurso humano del Poder Ejecutivo, que incluye las instituciones centralizadas y desconcentradas, responsable de aplicar la Ley del Servicio Civil y sus Reglamentos. El régimen de Servicio Civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establece entre el Estado y sus servidores, fundamentados en los principios de idoneidad, eficiencia y honestidad.¹⁶⁰

[593] – La Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado es un órgano administrativo de la Presidencia de la República, adscrito a la Secretaría de Estado en el Despacho de Coordinación General de Gobierno, entre cuyas atribuciones se encuentran las siguientes: a) Formular y proponer las políticas y programas de transparencia y lucha contra la corrupción en coordinación con las entidades de control externo y otros entes del Estado con funciones de transparencia y lucha anticorrupción; b) Impulsar la práctica de la ética pública y la rendición de cuentas; c) Fortalecer, hacer más eficiente y establecer una adecuada coordinación de los controles internos; d) Fortalecer la transparencia en la asignación y uso de los recursos públicos; e) Analizar, proponer y ejecutar los planes para la modernización y reforma del Estado a fin de volverlo más eficiente, efectivo y transparente, y f) impulsar la utilización por parte de las instituciones estatales, de la tecnología informática para simplificar el gobierno, acercarlo al ciudadano y volverlo más abierto.¹⁶¹

[594] – El Tribunal Superior de Cuentas (TSC), es el ente rector del sistema de control de los recursos públicos, con autonomía funcional y administrativa de los poderes del Estado. Entre sus atribuciones se encuentra la de promover políticas y normas conducta inspirados en el principio de probidad y valores éticos y morales que orienten la actuación personal y oficial de los servidores públicos y la relación de éstos con la colectividad; así como la de formular, orientar y dirigir un sistema de transparencia de la gestión de los servidores públicos para el correcto y adecuado desempeño de sus funciones.¹⁶²

1.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[595] La República de Honduras cuenta con un conjunto de disposiciones y/o medidas orientadas a dar instrucciones al personal de las entidades públicas tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las que se destacan las siguientes:

- Disposiciones de rango constitucional, legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal mayoritario de las entidades públicas, entre las que se destacan:

¹⁶⁰ Respuesta de Honduras al Cuestionario correspondiente a la Cuarta Ronda, pág. 4.

¹⁶¹ Artículo 3 del [Decreto Ejecutivo No. PCM-02-2014](#).

¹⁶² Artículo 222 de la Constitución de la República y artículos 53 a 55 de la Ley Orgánica del TSC.

[596] El Decreto No. 126 del Congreso Nacional (Ley del Servicio Civil), cuyo Artículo 1º en su inciso 3) dispone que entre los objetivos del sistema de administración de personal en el Servicio Público se encuentra la de: *“Capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar a los servidores del Estado”*.

[597] El Acuerdo No. 175 del 18 de febrero de 1976 (Reglamento de la Ley de Servicio Civil), que dispone en su Artículo 35, inciso 17) que entre las atribuciones del Director General del Servicio Civil se encuentra la de *“Planificar, organizar, promover y poner en vigencia programas de capacitación y adiestramiento, para mejorar la eficiencia del personal”*.

[598] El artículo 174 del Reglamento establece que *“En las horas de trabajo, el adiestramiento será periódico y obligatorio, y la Dirección General deberá organizar y supervisar los programas que se consideren más adecuados para cada Dependencia. Asimismo, la Dirección General deberá evaluar a los sujetos de dichos programas de adiestramiento, con el propósito de determinar los progresos que obtengan los mismos y formular las recomendaciones pertinentes”*.

[599] El Decreto No. 36-2007 (Código de Conducta Ética del Servidor Público), cuyo objeto es, de conformidad con su Artículo 1º, establecer *“un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal. El ingreso a la función pública obliga al servidor público a conocer y cumplir fielmente el presente Código”*.

[600] El Artículo 4º del Código de Conducta dispone que *“Las presentes normas de conducta ética son de obligatoria observancia para todos los servidores públicos sin excepción. No obstante, además de estas normas de carácter general, cada institución sujeta a este Código puede emitir normas específicas de conducta ética. En caso de discrepancia entre las normas generales de este Código y las normas específicas emitidas por una institución sujeta a este Código, prevalecerá siempre lo dispuesto en el presente Código”*.

[601] El Reglamento del Código de Conducta del Servidor Público¹⁶³ cuyo artículo 1º dispone que su finalidad es la de desarrollar las disposiciones del Código de Conducta Ética del Servidor Público, con el objetivo que en ámbito de su competencia y atribuciones se establezcan las funciones para la cual fue emitido, de manera oportuna y eficiente, facilitando su interpretación.

[602] En relación con la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta indica que hasta el momento la DGSC realizaba estas acciones de manera verbal sin acreditar constancia del Acto, pero que dentro de la actualización que se le hizo al Manual de Procedimientos de la Dirección en el año 2015, se incluyó esta medida, de manera que quedará acreditada constancia en los expedientes del personal.¹⁶⁴

[603] Por cuanto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta informa que esto se hace al momento de que un servidor público ingresa a su puesto, y también se produce cuando existe un cambio sustancial en el puesto por razones de ascenso o traslado. Agrega que las responsabilidades y funciones del mismo son proporcionadas por cada jefe de Departamento. El Área de Personal se responsabiliza de dar a conocer los lineamientos relacionados con la conducta y ética del Servidor Público y conocimientos sobre la Ley y Reglamento del Servicio Civil.¹⁶⁵

¹⁶³ Pleno Administrativo del TSC No. 06/2015, publicado en Gaceta Oficial del 1º de Agosto de 2015.

¹⁶⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 10.

¹⁶⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 11.

[604] En lo que tiene que ver con la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre como desempeñar honorablemente sus responsabilidades o funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado en su respuesta indica que la Dirección General de Servicio Civil se responsabiliza a través del Departamento Legal de la misma en brindar las capacitaciones referentes a los procedimientos contenidos dentro de la Ley de Servicio Civil y Su Reglamento a todas las instituciones Centralizadas del Estado, asimismo también se efectúa dicha capacitación cuando es solicitada por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras a nivel de docencia, y a otras instituciones que así lo requieran.¹⁶⁶

[605] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado en su respuesta indica que los medios utilizados para la difusión de comunicaciones al personal se hacen por medio de correo electrónico, circulares y memorandos colocados en los tableros de avisos de la institución.¹⁶⁷

[606] En lo que tiene que ver con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar honorablemente las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta puso de presente lo siguiente: *“En materia de entendimiento de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, se acude ya sea de carácter personal o institucional al Departamento Legal de la misma para hacer todas las aclaraciones u obtener toda la información pertinente”*.¹⁶⁸

[607] Asimismo, agrega que en cuanto a la asignación de responsabilidades en los puestos, La DGSC proporciona a cada institución un Manual de Descripción de Puestos para que por medio de las Sub-Gerencias de Recursos Humanos de las mismas, se le proporcione a cada servidor las responsabilidades y atribuciones que corresponden a su puesto. También cuando no existe información o referencia alguna sobre un cargo, se puede acudir de manera personal o institucional a la Dirección para proporcionar los perfiles que se consideren necesarios.¹⁶⁹

[608] En relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado en su respuesta indica que tanto a nivel de la DGSC como de instituciones centralizadas del Estado, cada Sub-Gerencia u Oficina de Recursos Humanos, es el responsable de orientar y apoyar la manera en que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo.¹⁷⁰

[609] En lo que concierne a la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado en su respuesta informa que esto se lleva a cabo verbalmente y se le hace entrega al servidor público de un ejemplar del Código de Ética. Agrega que también El TSC efectúa una

¹⁶⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 12.

¹⁶⁷ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 19.

¹⁶⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 21.

¹⁶⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 20.

¹⁷⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 21.

capacitación anual a todos los servidores de las instituciones, relacionadas con las normas de Conducta y Ética del Servidor Público.¹⁷¹

[610] En relación con los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado en su respuesta indica que al momento de ingresar a su puesto, cada oficina o Sub-Gerencia de Recursos Humanos efectúa esta acción, además de la coordinación que realiza el TSC para que anualmente en cada institución del Estado el personal de la misma obtenga la capacitación referida al tema.¹⁷²

[611] En lo relativo a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado en su respuesta indica que el TSC es quien calendariza los cursos de inducción y capacitación que se le brindarán a todas las instituciones y a sus servidores.¹⁷³

[612] Por cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado en su respuesta indica que el comité de Probidad y Ética de la institución utiliza los medios electrónicos existentes en la misma, para difundir los boletines informativos, y que los enlaces del TSC que cuentan con temas de actualidad relacionadas al tema así como las acciones o actividades que en tema de Probidad y Ética se efectuarán durante las campañas de orientación.¹⁷⁴

[613] En lo relativo a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado en su respuesta indica que cada Institución cuenta con un Comité de Probidad y Ética el cual debe estar comprometido con el personal del ente al cual pertenecen para cubrir y resolver las dudas que subsistan en materia Normas Éticas.¹⁷⁵

[614] Finalmente, en relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia el Estado analizado en su respuesta indica que esto corresponde a los Comités de Probidad y Ética de cada institución, según atribución conferida por el Código de Conducta Ética del Servidor Público.¹⁷⁶

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado, entre las que se destacan:

[615] [El Decreto Ejecutivo No. PCM-02-2014 “Creación de Direcciones Presidenciales”](#) cuyo Artículo 3 crea la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado “*como un*

¹⁷¹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 23.

¹⁷² Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 24.

¹⁷³ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 25.

¹⁷⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 28.

¹⁷⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 29.

¹⁷⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 28- 29.

órgano administrativo de la Presidencia de la República, adscrito a la Secretaría de Estado en el Despacho de Coordinación General de Gobierno, cuyo Director será de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República, con las atribuciones siguientes:

[616] *“a) Formular y proponer las políticas y programas de transparencia y lucha contra la corrupción en coordinación con las entidades de control externo y otros entes del Estado con funciones de transparencia y lucha anticorrupción;*

[617] *“b) Impulsar la práctica de la ética pública y la rendición de cuentas;*

[618] *“c) Fortalecer, hacer más eficientes y establecer una adecuada coordinación de los controles internos;*

[619] *“d) Fortalecer la transparencia en la asignación y uso de los recursos públicos;*

[620] *“e) Analizar, proponer y ejecutar los planes para la modernización y reforma del Estado a fin de volverlo más eficiente, efectivo y transparente; y*

[621] *“f) Impulsar la utilización por parte de las instituciones estatales de la tecnología informática para simplificar el gobierno, acercarlo al ciudadano y volverlo más abierto”.*

[622] El mismo artículo establece que quedan adscritas a ésta Dirección Presidencial la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) como un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo, encargado del desarrollo integral del control interno institucional; y la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE).

[623] En lo que concierne a la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que esto se realiza a través de la firma de una declaración de promesa y acuerdo de cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público por parte de todos los empleados de la institución, promovido por el Comité de Probidad y Ética de la Secretaría de Estado de Coordinación General de Gobierno.¹⁷⁷

[624] En relación con los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que esto se realiza de forma tanto escrita como verbal al momento de suscribir el acto mediante cual se formaliza la contratación, en el cual se definen las funciones y obligaciones del servidor público haciendo referencia a los principios, deberes y prohibiciones éticos.¹⁷⁸

[625] En lo que tiene que ver con la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre como desempeñar honorablemente sus responsabilidades o funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que la Secretaría de Coordinación General de Gobierno imparte aproximadamente 12 cursos de inducción anual para el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos, y que en relación a la concientización sobre la ética, integridad, honestidad, responsabilidad y transparencia pública, según lo establecido en el Artículo 30 del Código de Conducta Ética del Servidor Público le corresponde al Tribunal Superior de Cuentas, el Consejo Nacional Anticorrupción y el Instituto

¹⁷⁷ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 11.

¹⁷⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 11-12.

de Acceso a la Información Pública el llevar a cabo campañas periódicas a fin de promover una cultura ética y transparente en los servidores público.

[626] En lo referente a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que en relación a las funciones o responsabilidades a cargo de cada unidad administrativa se utiliza como instancia tecnológica las páginas web de los Portales de Transparencia de cada institución, dentro del apartado de Estructura Orgánica.¹⁷⁹

[627] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar honorablemente las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que esto corresponde a la máxima autoridad, en conjunto con los responsables de todas las áreas y/o unidades de la entidad a efecto de clarificar las responsabilidades y funciones a desempeñar deben disponer de Manuales de Organización y Funciones y Manuales de Procedimientos conforme a Ley de creación, la reglamentación interna y la misión de cada entidad.¹⁸⁰

[628] En lo que tiene que ver con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que dentro de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, existe el Comité de Probidad y Ética de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno y el Comité de Control Interno, y que ambos tienen el propósito de promover una sinergia efectiva del personal, y fomentar la correcta actuación del servidor público de acuerdo a sus funciones.¹⁸¹

[629] Por cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, a través del Comité de Probidad y Ética, desarrolla un programa de capacitación con el propósito de empoderar a todos los servidores públicos de la SCGG sobre el Código de Conducta Ética y su reglamento a efecto de hacer un efecto multiplicador en la institución; coordinando así talleres y conferencias con expositores nacionales e internacionales destacados en el tema; por lo que se indica que la promoción de la ética se hace de manera verbal en esta institución.¹⁸²

[630] En relación con los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que el Artículo 1° del Código de Conducta Ética menciona que el ingreso a la función pública obliga al servidor público a conocer y cumplir fielmente el Código por lo que se infiere que desde el momento en que el servidor público toma posesión de su cargo, este tiene la obligación de conocer las normas de conducta de ética como servidor público. Agrega que además la

¹⁷⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 19-20.

¹⁸⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 21.

¹⁸¹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 23.

¹⁸² Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 23.

Secretaría de Coordinación General de Gobierno promueve un programa anual de capacitaciones sobre el Código de Conducta Ética y su Reglamento, capacitando en todo momento a lo largo del año.¹⁸³

[631] En lo que respecta a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que a nivel gubernamental se fomenta una serie de cursos y capacitaciones sobre esta temática para hacer la gestión pública más eficiente y transparente.¹⁸⁴

[632] Y en lo que corresponde a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que para ello cuentan con varias herramientas, de las cuales se destaca la siguiente:¹⁸⁵

[633] – El [portal de Probidad y Ética Pública](#), de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, que es “*un espacio con el objetivo que los servidores públicos y la ciudadanía en general conozcan de los temas de probidad y ética pública, a efecto de que pueda fomentarse una cultura de ética pública dentro del actuar gubernamental*”.

[634] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que esto corresponde al Tribunal Superior de Cuentas; a la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, por medio de la Dirección Presidencial de Transparencia Modernización del Estado; a los Comités de Probidad y Ética de cada institución; a los Comités de Control Interno dentro de las Instituciones; y al sistema de Internet y telefónico (línea 130).¹⁸⁶

[635] En relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que esto corresponde al Tribunal Superior de Cuentas, a la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, por medio de la Dirección Presidencial de Transparencia Modernización del Estado; a los Comités de Probidad y Ética de cada institución; y a la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI), encargada de colaborar en la implementación del Control Interno.¹⁸⁷

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal del Tribunal Superior de Cuentas (TSC), entre las que se destacan:

[636] [Código de Conducta Ética del Servidor Público.](#)

[637] [Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.](#)

[638] [Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley](#)

¹⁸³ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 24.

¹⁸⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 26.

¹⁸⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 27.

¹⁸⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 28.

¹⁸⁷ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 29.

[639] [Reglamento para la integración y funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética](#),¹⁸⁸ cuyo artículo 4 dispone que el TSC promoverá la creación de los comités de probidad y ética públicas en todos los entes y órganos del Estado.

[640] El artículo 36 del Reglamento establece las funciones de los Comités de Probidad y Ética, entre las que se destacan las siguientes:

[641] - *“Desarrollar acciones para implementar políticas que ayuden a prevenir la corrupción, los conflictos de intereses, elevar la transparencia en las compras, contrataciones de bienes y servicios, así como la calidad y eficiencia en el servicio público.*

[642] - *“Propiciar capacitaciones para instruir a los servidores públicos de su respectiva institución sobre el deber de informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento.*

[643] - *“Trasladar al Tribunal y demás autoridades competentes las denuncias sobre actos de corrupción de los que tengan conocimiento, remitiendo la documentación soporte que esté en su poder.*

[644] - *“Conocer y resolver las denuncias sobre posibles violaciones a las normas de conducta ética que se presenten contra servidores públicos en su respectiva institución.*

[645] - *“Coordinar con la administración de personal la participación de los servidores públicos de la Institución en las actividades educativas sobre cumplimiento de obligaciones, probidad y ética pública.*

[646] - *“Asegurar que el personal de nuevo ingreso o que cese en su cargo reciba información u orientación sobre las responsabilidades que le imponen las normas de conducta.*

[647] - *“Mantener informado al Tribunal a través de la Dirección de Probidad y Ética sobre las acciones que realiza el Comité a lo interno de la Institución.*

[648] - *“Evacuar consultas sobre dilemas éticos o aplicación de las normas éticas en general, que sean sometidas a su conocimiento por cualquier servidor público o persona interesada.”*

[649] [Acta Administrativa No. 04-2010](#), relativa a la estructura orgánica institucional, que dispone en su artículo 2.2, numeral 4 que la Dirección de Administración de Personal del TSC cuenta entre sus funciones la de desarrollar e implementar los programas de inducción para el personal nuevo de la Institución.

[650] [Manual de Inducción \(MAAP06.2-001-0\) del TSC](#)¹⁸⁹

[651] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa en su respuesta al cuestionario que las principales responsabilidades y funciones son comunicadas a los funcionarios de la institución por escrito mediante memorando cuando el empleado es nombrado o en el contrato cuando es temporal. Quedando constancia en el expediente del empleado; y que el Tribunal Superior de Cuentas *cuenta con un programa de inducción para aspirantes a auditores, durante el cual se les instruye sobre el cumplimiento de sus funciones y obligaciones como*

¹⁸⁸ Adoptado por el Pleno Administrativo del TSC No. 08/2015, del 5 de noviembre de 2015, publicado en Gaceta Oficial No. 33,908 del 14 de diciembre de 2015.

¹⁸⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 6.

*tales, dando a conocer no solamente normas procedimentales sino también de principios y valores éticos, incluidos en su formación y evaluación posterior.*¹⁹⁰

[652] En cuanto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta indica que las responsabilidades son dadas a conocer al personal, cuando ingresa, cuando hay cambio de puesto y cuando se dan cambios de procedimientos o procesos que afecten las responsabilidades de los puestos.

[653] En relación con la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre como desempeñar honorablemente sus responsabilidades o funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado en su respuesta informa que existe el proceso de inducción general por el cual pasa todo empleado y al momento de ingresar se le habla sobre sus responsabilidades, deberes, prohibiciones y derechos, además de la lectura del código de ética del servidor público.¹⁹¹

[654] En lo que tiene que ver con la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado en su respuesta indica que la Dirección de Comunicación e Imagen es la entidad responsable de girar las comunicaciones oficiales que el personal de la institución debe seguir en torno al desempeño de sus funciones.¹⁹²

[655] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar honorablemente las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta informa que esto corresponde en primera instancia al jefe inmediato, al Director o en su defecto la Dirección de Administración de Personal.¹⁹³

[656] En lo que corresponde a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado en su respuesta indica que estas funciones están a cargo de la Dirección de Administración de Personal, mientras que la Auditoría Interna institucional es quien verifica el proceso.¹⁹⁴

[657] En relación con la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado en su respuesta informa que por una parte las normas éticas institucionales son dadas a conocer al personal verbalmente cuando ingresan al servicio, durante el transcurso del desempeño de sus funciones, y cuando la norma sufre modificaciones.¹⁹⁵

[658] En lo concerniente a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado

¹⁹⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 11.

¹⁹¹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 12-19.

¹⁹² Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 20.

¹⁹³ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 22.

¹⁹⁴ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 23.

¹⁹⁵ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 23-24.

en su respuesta indica que cada Oficina o Subgerencia de Recursos humanos está a cargo de esto y que lo hacen al momento de la incorporación del funcionario a la institución. Agregan que el TSC efectúa coordinaciones con las instituciones para que el personal reciba anualmente capacitación sobre el tema.¹⁹⁶

[659] En lo que se relaciona a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado en su respuesta informa que el TSC cuenta con un programa anual de capacitación, que incorpora contenidos de orden ético entre ellos, motivación en el trabajo, Ética, Código de Ética del Servidor Público, entre otros.¹⁹⁷

[660] Con respecto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado en su respuesta informa que se hace uso de medios tecnológicos y que a través del correo electrónico se llevan a cabo campañas de valores, cursos virtuales y se distribuye otra información.¹⁹⁸

[661] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado en su respuesta indica que esto corresponde al Comité de Probidad y Ética Pública., al jefe inmediato o a la Dirección de Personal.¹⁹⁹

[662] Con respecto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado en su respuesta indica que esto corresponde al Comité de Probidad y Ética Pública de cada institución.²⁰⁰

1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[663] Con relación a las disposiciones constitucionales, legales y de diversa naturaleza jurídica que ha examinado el Comité sobre medidas destinadas a dar instrucciones al personal de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

[664] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal bajo la competencia de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC), el Comité considera lo siguiente:

[665] En primer lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC presentaron información sobre los cursos orientados a la gestión de calidad y excelencia con la asistencia de la Red Internacional de Expertos de Calidad y Excelencia – *Quality Forum*; así como

¹⁹⁶ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 24-25.

¹⁹⁷ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 27.

¹⁹⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 27.

¹⁹⁹ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 28.

²⁰⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 29.

capacitaciones relacionadas con la temática del procedimiento disciplinario de conformidad con la Ley del Servicio Civil para su aplicación en la Administración Pública Central²⁰¹.

[666] Asimismo, indicaron que se había creado la Plataforma Virtual de Aprendizaje del Sistema Integrado de administración de Recursos Humanos (SIARH) para el personal de nuevo ingreso, con el apoyo institucional de la Secretaría de Finanzas (SEFIN).

[667] Por otra parte, el Comité toma nota de que en esa ocasión, los representantes de la DGSC pusieron de presente como una dificultad que no cuentan con los fondos, los recursos humanos, ni la infraestructura necesaria para satisfacer las necesidades de capacitación de todos los funcionarios de la administración central.

[668] Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer a la DGSC, suministrándole los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que pueda cumplir a cabalidad su función de capacitación a los funcionarios de los órganos y organismos del Estado, dentro de los recursos disponibles, para asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal de la administración central. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.1. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[669] En ese mismo orden de ideas, durante la visita *in situ* los representantes de la DGSC expusieron también que uno de los avances más significativos que se ha tenido como Dirección General es la obtención de la asistencia técnica por parte del Instituto Nacional de Administración Pública de España INAP para la instalación de una Escuela de la Carrera Administrativa o de un Programa de Profesionalización para los funcionario públicos.

[670] Al respecto, indicaron que esta escuela entrará en funcionamiento en cuanto se apruebe su reglamento y sea publicado en Gaceta Oficial, cuya dirección estaría a cargo de la DGSC, y que la escuela desarrollará un programa de cursos, seminarios, capacitación, talleres, profesionalización, foros y paneles, mesas redondas, reuniones, de forma coordinada y permanente para todas las instituciones de la Administración Pública.

[671] En ese sentido, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere aprobar el Reglamento de la Escuela de la Función Pública, bajo la dirección de la DGSC, y que adopte las medidas que se requieran para asegurar que cuente con los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios necesarios de manera que pueda entrar en funciones y cumplir a cabalidad su función de organismo central de capacitación de los empleados públicos. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.2. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[672] Al respecto, cabe señalar que en que en el estudio titulado “*Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana (AECID-FLACSO, 2012)*”²⁰² por la Agencia de Cooperación Española (AECID) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se pone de presente la siguiente información en el Resumen Ejecutivo capítulo correspondiente a Honduras:

[673] “*Honduras no cuenta con un organismo dedicado a la capacitación de los empleados públicos, carencia que se constituye en una de las demandas que los sindicatos le hacen al presidente Lobo*

²⁰¹ [Ver presentación Power Point de la Dirección General del Servicio Civil - DGSC.](#)

²⁰² Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Resumen Ejecutivo: Honduras (AECID-FLACSO, 2012), Autora principal: Mónica Iturburu, pág. 121. <https://mercedesiacoviello.files.wordpress.com/2014/11/4-honduras202012.pdf>

(Diálogo presidencial, 2011). De hecho, el Gran Acuerdo Nacional, firmado en febrero de 2012, incluye el compromiso de²⁰³ “*realizar esfuerzos para la creación de una escuela de la carrera administrativa en el sector público*”²⁰⁴, y también el “Plan de Transparencia y Lucha contra la Corrupción 2011-2014” reseña, entre las acciones necesarias, “desarrollar e implementar programas de capacitación de los servidores públicos para fortalecer el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones específicas”.

[674] Igualmente, en esa ocasión la asociación gremial Asociación de Fiscales de Honduras puso de presente lo siguiente:

[675] “*No existe un sistema estructurado en el país que otorgue y garantice la adecuada capacitación del recurso humano que labora en las instituciones Públicas, dándose en la práctica que en la mayoría de las instituciones no hay escuelas de formación y en las pocas instituciones donde existe este departamento el mismo no cumple con los estándares necesarios y adecuados para la perfecta especialización o formación.*”

[676] “*Cuando un gobierno u organismo internacional da el apoyo para capacitar a funcionarios o empleados públicos, el encargado de asignarlas las otorga a personas que no tienen nada que ver con el tema, dejando por fuera a los que realizan la función que tiene relación con la capacitación otorgada*”.

[677] Asimismo, en aras de promover y fortalecer la probidad y la prevención de la corrupción en el servicio público, el Comité formulará una recomendación al Estado analizado sobre la conveniencia de incluir, como parte del contenido tanto de las capacitaciones de la DGSC como del currículo de la Escuela de la Función Pública información, disposiciones u otras medidas que estime adecuadas que concienticen a toda persona que ejerza un cargo público sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño del cargo, así como sobre las consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción (ver recomendación 1.4.3. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[678] En lo que tiene que ver con el tema de los funcionarios que participarán de los cursos, los representantes de la DGSC pusieron de presente entre sus dificultades que los funcionarios de las instituciones desconcentradas, a pesar de que hacen parte de la administración central, no participan de las capacitaciones porque no pertenecen al régimen del servicio civil y por tanto no se encuentran bajo la competencia de la DGSC. Al respecto, informaron que se requerirían alianzas estratégicas con estas instituciones, así como recursos, para asegurar que cuenten con cursos de inducción y capacitaciones continuas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

[679] Al respecto, el Comité desea señalar que ya en la sección correspondiente a los sistemas de selección de los servidores públicos se hizo un análisis comprensivo del tema y se formularon recomendaciones sobre la incorporación de las instituciones desconcentradas al régimen del servicio civil. Sin perjuicio de ello, el Comité estima que sería beneficioso que el Estado analizado considere adoptar las medidas que sean necesarias a los fines de que realice las alianzas estratégicas que se requieran para que las instituciones desconcentradas de que puedan recibir las capacitaciones necesarias de la DGSC, y que considere otorgar a esta última los recursos necesarios, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que pueda tener la capacidad de dar dichos cursos y capacitaciones a todo el personal de la administración central. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.4. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

²⁰³ Gran Acuerdo Nacional por un Crecimiento Económico con Equidad Social. Punto 15 (República de Honduras, 2012).

²⁰⁴ El subrayado es nuestro.

[680] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC manifestaron que entre sus necesidades de cooperación técnica se encontraba la necesidad de solicitar ayuda tanto de las instituciones a quienes se les brindan las capacitaciones, como de la cooperación internacional en materia de asistencia técnica y financiera. Al respecto, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente por la DGSC, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a la Institución en estos temas. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.5. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe)

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal bajo la competencia de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado, el Comité considera lo siguiente:

[681] En primer lugar, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta, presentó información sobre las capacitaciones de los funcionarios bajo la competencia de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado.²⁰⁵

[682] Al respecto, el Comité toma nota de que los cursos de inducción que recibe este personal son impartidos anualmente por la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, mientras que las capacitaciones relativas a la ética, integridad, honestidad, responsabilidad y transparencia pública son impartidos por el TSC. Asimismo, el Comité toma nota de que la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI) da inducción y capacitación a los Comités de Ética de las instituciones gubernamentales en temas relacionados con control interno.

[683] Igualmente, el Comité toma nota de que además de la ONADICI, la Oficina Normativa de Contratación del Estado (ONCAE) recae bajo la competencia de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado. En ese sentido, fuera de los cursos de inducción que lleva a cabo Secretaría de Coordinación General de Gobierno, y de los cursos de capacitación ofrecidos por la ONADICI a los Comités de Ética en los temas de control interno, no se ofreció ninguna información sobre cursos de reinducción o capacitación continua sobre la adecuada comprensión de las responsabilidades para el personal de la ONCAE ni de la ONADICI.

[684] Sobre el particular, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado manifestaron que se encuentran realizando los trámites para incorporar al personal de toda la Secretaría de Coordinación General de Gobierno al Sistema del Servicio Civil, lo que les permitiría acceder a las capacitaciones e inducciones impartidas por la DGSC.

[685] Al respecto, el Comité toma nota de los esfuerzos que se encuentra realizando el Estado analizado para poder acceder a las capacitaciones necesarias para que su personal reciba la capacitación que requiere para la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones. Sin perjuicio de ello, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado que considere diseñar e implementar cursos de reinducción y capacitación continua, particularmente para el personal de la ONADICI y la ONCAE, sobre todo teniendo en consideración la naturaleza de las funciones de estos dos órganos en el control interno de las instituciones y en los procesos de contratación de bienes y servicios por parte del Estado

²⁰⁵ Ver presentaciones de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y de la [ONADICI](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_hnd.htm)
http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_hnd.htm

respectivamente. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.6 de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[686] En segundo lugar, durante la visita *in situ*, los representantes de ONADICI pusieron de presente que existe un proyecto de convenio entre la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y el TSC a los fines de promover una mayor coordinación entre los Comités de Control Interno de las instituciones gubernamentales y los Comités de Ética, que tienen funciones de capacitación sobre conductas éticas, además de investigación y sanción de violaciones al Código de Conducta del Servidor Público. En ese sentido, manifestaron que esta coordinación era necesaria para promover la transparencia en la gestión, la concientización y capacitación del personal al servicio de las instituciones del Estado, y para concretar acciones de investigación y consecuente sanción por infracciones a las normas éticas establecidas. Al respecto, el Comité estima que este ejercicio sería beneficioso para el Estado analizado y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.7 de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[687] Finalmente, teniendo en consideración que la ONCAE recae bajo la competencia de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y sin perjuicio de las recomendaciones que se formularon en la sección relativa a contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado, el Comité estima que sería beneficioso que el Estado analizado diseñar y llevar a cabo capacitaciones para al personal involucrado en los procesos de adquisición de bienes o servicios por parte del Estado, en relación con la adecuada comprensión de sus responsabilidades, así como de los riesgos de corrupción (ver recomendación 1.4.8 de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[688] En ese sentido, cabe señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Consejo Nacional Anticorrupción – CNA”, puso de presente que existía la necesidad de *“Capacitar al personal involucrado en comisiones que participen en el proceso de adquisición de bienes o servicios; debido a que en muchos casos los involucrados solamente participan para cumplir un requisito, sin tener los conocimientos técnicos requeridos para validar los procesos”*.²⁰⁶

[689] Igualmente, en esa misma ocasión, la organización de la sociedad civil “Asociación para una Sociedad más Justa – ASJ”, manifestó que existía la necesidad de *“Capacitar y certificar a las personas que integran las comisiones de evaluación para asegurar procesos de contratación más eficientes”*.²⁰⁷

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal bajo la competencia del Tribunal Superior de Cuentas (TSC), el Comité considera lo siguiente:

[690] En primer lugar, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta y en la visita *in situ* presentó información sobre las capacitaciones de los funcionarios bajo la competencia del Tribunal Superior de Cuentas (TSC), así como las que imparte al resto del funcionariado de la administración central, de conformidad con lo dispuesto con su propia Ley Orgánica y otra normativa.²⁰⁸

[691] Adicionalmente, el Comité toma nota de que el TSC, de conformidad con el Reglamento para la integración y funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética, es responsable de promover la creación de estos comités en todos los entes y órganos del Estado. Al respecto, cabe recordar que los Comités de Probidad y Ética tienen entre sus funciones desarrollar acciones para implementar políticas que ayuden a prevenir la corrupción, los conflictos de intereses, elevar la transparencia en las compras, contrataciones

²⁰⁶ [Ver presentación PowerPoint del Consejo Nacional Anticorrupción CNA.](#)

²⁰⁷ [Ver presentación PowerPoint de la Asociación para una Sociedad más Justa - ASJ.](#)

²⁰⁸ [Ver presentación PowerPoint del TSC.](#)

de bienes y servicios, así como la calidad y eficiencia en el servicio público; propiciar capacitaciones para instruir a los servidores públicos de su respectiva institución sobre el deber de informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento; conocer y resolver las denuncias sobre posibles violaciones a las normas de conducta ética que se presenten contra servidores públicos en su respectiva institución; y asegurar que el personal de nuevo ingreso o que cese en su cargo reciba información u orientación sobre las responsabilidades que le imponen las normas de conducta.

[692] Sobre el particular, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, tanto los representantes del TSC, como de la DGSC y de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado, pusieron de presente la necesidad de fortalecer los Comités de Probidad y Ética teniendo en consideración sus funciones de implementación políticas de prevención de la corrupción y de los conflictos de intereses, así como de elevar la transparencia en las compras, contrataciones de bienes y servicios y la de orientar al personal sobre las responsabilidades que le imponen las normas de conducta éticas incluida la evacuación de consultas sobre éstas.

[693] Adicionalmente, señalaron que estos Comités son también los encargados de la recepción de denuncias sobre actos de corrupción, de conocer sobre ellas, y dar traslado a la autoridad competente de ser el caso y que sería importante sus miembros contaran con alguna clase de protección para evitar influencias o intimidaciones por parte de las autoridades, ya que generalmente son personal que no cuenta con seguridad o estabilidad en el empleo, lo que los hace susceptibles a influencias o represalias a pesar de existir prohibiciones al respecto.

[694] Sobre el particular, el Comité toma nota de la dificultad puesta de presente por el Estado, y de la necesidad de fortalecer los Comités de Ética de las instituciones a los fines de que puedan cumplir a cabalidad con sus funciones de prevención de la corrupción y de la investigación de violaciones a las normas de conducta ética en el ámbito administrativo, proveyéndoles además de medidas de protección efectiva y puntual para sus miembros en caso de represalias relacionadas con el ejercicio de sus funciones y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.9 del Capítulo III de este informe).

[695] Por otra parte, en relación con las medidas de protección al denunciante de actos de corrupción en el ámbito administrativo, así como de las autoridades que conocen de estos actos, el Comité señala que ya ha formulado una recomendación en la sección 2.4 del Capítulo II de este informe, correspondiente a los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción (ver recomendación 2.4.1 del Capítulo II de este informe).

[696] Finalmente, en esa misma ocasión pusieron de presente que hacía falta apoyo técnico para complementar las regulaciones y el manejo de los conflictos de intereses, y que carecían de suficientes recursos que permitan la interacción continua entre los miembros de los comités de ética y el desarrollo de actividades por parte de la Dirección de Probidad y Ética del TSC.

[697] Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado suministre al TSC los recursos presupuestarios que se requieran a los fines de permitir la interacción continua entre los miembros de los Comités de Ética y el desarrollo de actividades por parte de la Dirección de Probidad y Ética del TSC orientadas a asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal de la administración central (ver recomendación 1.4.10 del Capítulo II de este informe).

[698] Finalmente, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente por el TSC, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, en la asistencia a la Institución para complementar las regulaciones y el

manejo de los conflictos de intereses. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.11 de la sección 1.4 del Capítulo II de este informe).

1.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

[699] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó los resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, funciones y las normas éticas que rigen sus actividades, de la cual se destaca la siguiente:

[700] – En relación con la DGSC y su personal durante la visita *in situ* se presentó información de la cual se destaca la siguiente:²⁰⁹

[701] – La Red Internacional de Expertos de Calidad y Excelencia QUALITY FORUM en conjunto con la Dirección General de Servicio Civil, concretaron el siguiente apoyo técnico: 12 Cursos de Fundamentos de Calidad y Excelencia; 2 Diplomados de Gerencia Integral de la Calidad y Modelos de Excelencia. Un total de 600 funcionarios públicos capacitados.

[702] – En el mes de Octubre de 2015 se capacitaron todas las instituciones del Gobierno Central e instituciones desconcentradas en el proceso de aplicación de evaluación de desempeño, incluidas las Sub-Gerencias de Recursos Humanos y Jefes de Departamento. Un total de 980 funcionarios públicos capacitados.

[703] – Con el apoyo institucional de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) se creó la Plataforma Virtual de Aprendizaje en la cual se tienen los cursos para nuevos del SIARH; 8 Capacitaciones con sesiones virtuales y presenciales y un total de 75 personas capacitadas.

[704] – Con el apoyo institucional de la UNAH especialmente la Facultad de Ciencias Jurídicas para el fortalecimiento de la materia de Derecho Administrativo, se han impartido 7 capacitaciones con la temática de Procedimiento Disciplinario según lo establece la Ley de Servicio Civil para su aplicación en la de la Administración Pública Central, y un total de 270 personas capacitadas.

[705] Asimismo, en su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presentó información la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado, de los cuales se destacan la siguiente:²¹⁰

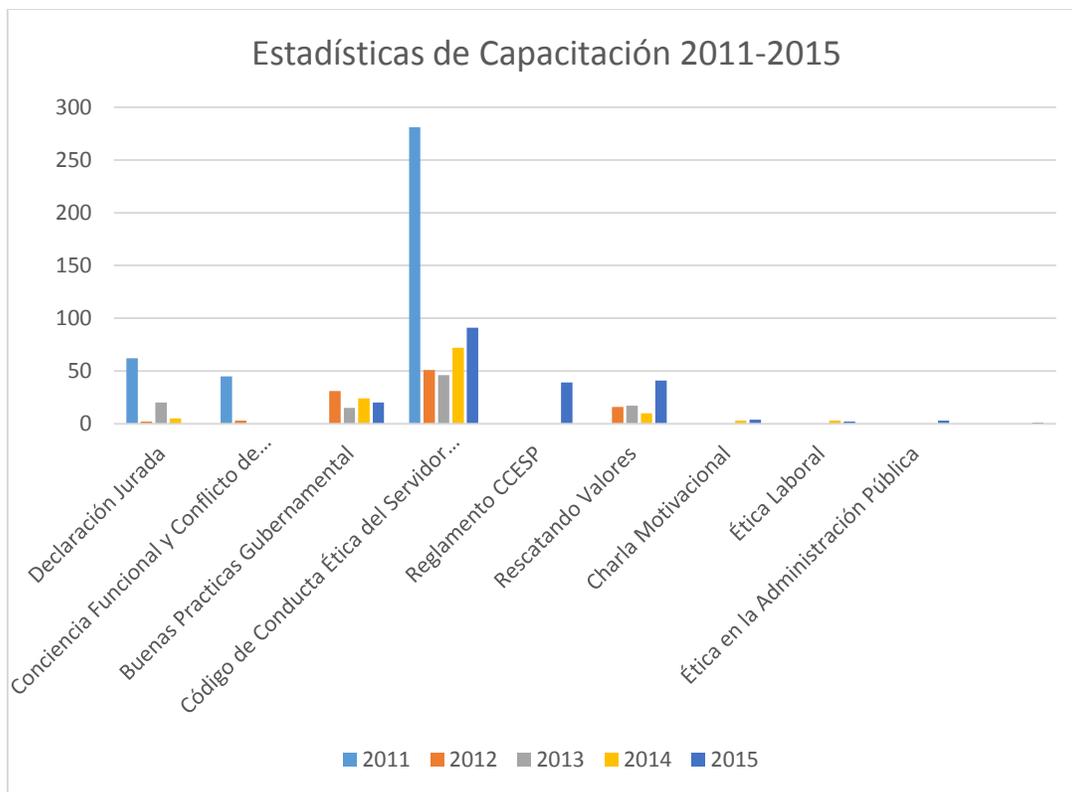
[706] – *La Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI), con el propósito de evaluar, informar y asesorar, capacita a los servidores públicos en el tema de control interno creando [guías de implementación del Control Interno Institucional](#).*

[707] – En relación con el TSC, el Estado analizado en su respuesta y en la visita *in situ* presentó información estadística de la cual se destaca la siguiente:²¹¹

²⁰⁹ [Ver presentación Power Point de la Dirección General del Servicio Civil - DGSC.](#)

²¹⁰ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 31-32.

²¹¹ *Ídem* pág. 35.



[708] –“Se han cubierto en su totalidad a todas las instituciones gubernamentales, con ciertas limitaciones en las oficinas regionales, para cobertura nacional. Sin embargo, se han establecido lazos de coordinación por medio de los comités de probidad y ética que desde la oficina central en la ciudad capital, replican sus acciones en sus respectivas oficinas regionales”.

[709] –“Aún con las limitaciones presupuestarias, anualmente el Tribunal Superior de Cuentas imprime Cinco Mil ejemplares de Códigos de Conducta Ética del Servidor Público y Reglamento para la integración y funcionamiento de los comités de probidad y ética, los cuales son entregados en las capacitaciones que se brindan, especialmente a nuevas autoridades y personal de reciente ingreso a las instituciones o a los nuevos miembros de comités de probidad y ética, en el proceso de inducción”.

[710] –“Se han conformado Comités de Probidad y Ética en las distintas instituciones del Estado, bajo la promoción que el Artículo 53 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas establece, cuyo objetivo principal es la promoción de una cultura de valores éticos a lo interno de las instituciones, así como la investigación y sanción de conductas contrarias a las normas de conducta. 103 en Francisco Morazán que son los que se mantienen con mayor seguimiento y actividades debido a la cobertura que se le brinda por la oficina principal”.

[711] –“Asimismo se realizan diagnósticos en las instituciones a manera de encuestas de percepción, a fin de conocer si el comité de probidad y ética funciona de forma adecuada y cumple con sus funciones, especialmente en materia de promoción de valores y normas éticas, así como en las acciones de prevención y combate a las conductas antiéticas, de acuerdo a la opinión de los servidores públicos de su institución gubernamental. Del resultado de las encuestas se brindan recomendaciones puntuales a los

comités sobre cómo mejorar su gestión y estrategias, para que junto al técnico asignado puedan elaborar un plan de acción de mejora continua”.

[712] El Comité estima que la anterior información es pertinente para demostrar que las entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado han obtenido resultados en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones.

[713] No obstante lo anterior, el Comité estima que sería útil complementar la información estadística de todas las entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado con datos que permitan conocer la realización de cursos de inducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnológicas para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas éticas. (Véase recomendación 1.4.12. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

[714] Por el último, el Comité considera beneficioso para el Estado analizado considere que las entidades públicas seleccionadas y otras, cuenten con guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores. (Véase recomendación 1.4.13. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

1.4. Recomendaciones

[715] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2 y 1.3 del capítulo III de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1. Fortalecer la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) suministrándole los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios necesarios para que pueda cumplir a cabalidad su función de capacitación a los funcionarios de los órganos y organismos del Estado, dentro de los recursos disponibles, de manera que pueda ofrecer cursos de inducción, reinducción y capacitación continua a todos los funcionarios de los órganos y entidades de la administración central, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 665 a 668).
- 1.4.2. Aprobar el Reglamento de la Escuela de la Función Pública, bajo la dirección de la DGSC, y asegurar que cuente con los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios necesarios, dentro de los recursos disponibles, para que pueda entrar en funciones y cumplir a cabalidad su función de organismo central de capacitación de los empleados públicos. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 669 a 676).
- 1.4.3. Incluir, como parte del contenido tanto de las capacitaciones de la DGSC como del currículo de la Escuela de la Función Pública, información, disposiciones u otras medidas que se estimen adecuadas que concienticen a toda persona que ejerza un cargo público sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño del cargo, así como sobre las

consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción. (Véase párrafo 403 de la sección 1.2 del capítulo III de este informe). (Véase párrafo 677).

- 1.4.4. Adoptar las medidas que sean necesarias para realizar las alianzas estratégicas que se requieran a los fines de que el personal de las instituciones desconcentradas pueda recibir capacitaciones por parte de la DGSC que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, y que se otorgue a esta última los recursos presupuestarios y humanos que se requieran a los fines de que pueda tener la capacidad de dar dichos cursos y capacitaciones, dentro de los recursos disponibles. (Véase sección 1.2 del capítulo III de este informe). (Véase párrafos 678 a 679).
- 1.4.5. Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer a la DGSC con la asistencia técnica necesaria para el financiamiento de los cursos de inducción y capacitación ética ofrecidos por esta institución; así como para el diseño y seguimiento de programas, en especial de inducción, producción normativa y evaluación de impacto de las capacitaciones; y para promover el intercambio de experiencias con la DGSC o la adopción de buenas prácticas identificadas a nivel interinstitucional o de organismos internacionales vistos como referentes. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafo 680).
- 1.4.6. Llevar a cabo reinducciones y capacitaciones continuas del personal bajo la responsabilidad de la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado en relación con la adecuada comprensión de sus responsabilidades, así como de los riesgos de corrupción, incluido el personal de la ONCAE y la ONADICI. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 681 a 685).
- 1.4.7. Desarrollar mecanismos de coordinación, de ser pertinente, entre los Comités de Control Interno de las instituciones gubernamentales y los Comités de Ética, a los fines fomentar la transparencia de la gestión interna y la concientización de los servidores del Estado sobre las normas éticas que rigen sus actividades, así como la concreción de las acciones de investigación y consecuente sanción por infracciones a las normas éticas establecidas. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafo 686).
- 1.4.8. Diseñar y llevar a cabo programas de capacitación para el personal involucrado en los procesos de adquisición de bienes o servicios, en relación con la adecuada comprensión de sus responsabilidades y normas éticas, así como de los riesgos de corrupción (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 687 a 689).
- 1.4.9. Tomar las medidas necesarias para fortalecer a los Comités de Ética de las instituciones de manera que puedan cumplir a cabalidad sus funciones de prevención de la corrupción y de la investigación de violaciones a las normas de conducta ética en el ámbito administrativo, proveyéndoles además de medidas de protección efectiva y puntual para sus miembros en caso de represalias relacionadas con el ejercicio de sus funciones. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 690 a 694).
- 1.4.10. Suministrar al TSC los recursos presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de permitir la interacción continua entre los miembros de los Comités de Ética y el desarrollo por parte de la Dirección de Probidad y Ética del TSC de actividades orientadas a asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades y las

normas éticas que rigen las actividades del personal de la administración central. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 696 a 697).

- 1.4.11. Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer al TSC con asistencia técnica para complementar las regulaciones y el manejo de los conflictos de intereses. (Véase sección 1.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafo 698).
- 1.4.12. Complementar la información estadística de la DGSC, la Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado y el TSC con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnológicas para estos efectos y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas éticas (Véase la sección 1.3. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 699 a 713).
- 1.4.13. Elaborar guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores. (Véase la sección 1.3 del capítulo III de este informe). (Véase párrafo 714).

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCIÓN)

2.1. ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIIDAD EN EL SERVICIO

[716] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala que²¹²: *“Desde hace mucho años el Estado ha implementado medidas para racionalizar, sistematizar y el gasto en el sector público; reducir el tamaño del aparato estatal y establecer límites en los salarios de los servidores públicos, de manera que sin menoscabo de la eficiencia de la administración pública se optimicen los recursos humanos y materiales y se generen ahorros adicionales en el gasto público.”*

2.2. ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[717] La República de Honduras cuenta con algunas disposiciones orientadas a determinar la remuneración de los servidores públicos, entre las que se destacan las siguientes:

[718] – [El Decreto No. 219-2003 “Ley de Racionalización de las Finanzas Públicas”](#), cuyo artículo 1° dispone que:

²¹² Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 41.

[719] “1) Se prohíbe la creación de nuevas plazas de trabajo durante los años 2004, 2005 y 2006, excepto aquellas plazas destinada a ampliar los servicios de salud, educación y seguridad pública, siempre que se haga dentro de las asignaciones consignadas en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República.”

[720] “2) Ningún servidor público hondureño o residente nombrado mediante acuerdo o por contrato en el Sector Público, pagado con fondos nacionales o externos cualquiera que sea su naturaleza, podrá devengar en concepto de sueldo o salario, incluyendo colaterales y otros conceptos tales como gastos de representación entre otros, que se paguen sin la representación de comprobantes, un monto superior a SESENTA MIL LEMPIRAS (L. 60,000.00) mensuales. Los funcionarios que contravengan esta disposición, deberán restituir al Estado el doble de los montos autorizados, pagados o recibidos en exceso del límite fijado”.

[721] “3) Los servidores públicos cuyos sueldos y salarios sean superiores a TREINTA MIL LEMPIRAS (L. 30,000.00), incluyendo colaterales y otros conceptos que se paguen sin la presentación de comprobantes, no recibirán aumentos a su remuneración en el año 2004. A partir del año 2005, la política salarial de estos servidores públicos se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central”.

[722] “4) Las instituciones descentralizadas en el ámbito de su competencia y por medio del órgano competente, deberán adoptar medidas que sean acordes con las políticas sobre remuneraciones fijadas en las Disposiciones Generales del Presupuesto de Ingresos y Egresos del Gobierno Central”.

[723] “5) Las instituciones del Sector Público no podrán hacer ningún compromiso o efectuar pago alguno fuera de las asignaciones consignadas en el Presupuesto o en contravención de las normas presupuestarias. Quienes contravengan esta disposición, deberán pagar al Estado el doble del monto desembolsado; y”

[724] “6) En el Poder Ejecutivo no podrán crearse o incrementarse partidas presupuestarias de egresos, sin obtener previamente el dictamen favorable de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas”.

[725] [Decreto No.220-2003 “Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central”](#),²¹³ cuyo objeto es “ordenar el régimen salarial del Gobierno Central y las instituciones desconcentradas del Estado para lograr la equidad que garantiza la Constitución de la República”.

[726] El artículo 5 dispone que “Todas las instituciones sujetas a la aplicación de esta Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 1, aplicarán sistemas para determinar y administrar salarios o remuneraciones, a más tardar seis (6) meses después de su vigencia. Estos sistemas incluirán escalas salariales que consideren, entre otros, los requisitos y las responsabilidades de cada cargo. Las instituciones desconcentradas prepararán escalas salariales con la asistencia técnica de la Dirección General de Servicio Civil, la que deberá también aprobar las escalas una vez preparadas. Para las demás dependencias del Gobierno Central, la Dirección General de Servicio Civil preparará las escalas, con la colaboración de las diferentes entidades”.

[727] [Decreto No. 17-2010 “Ley de Fortalecimiento de los Ingresos, Equidad Social y Racionalización del Gasto Público”](#), cuyo artículo 65 establece un techo máximo de L.100,000.00 (cien mil lempiras) mensuales en los salarios de los Secretarios de Estado, Directores y demás que ejerzan funciones de Dirección o Administración en cualquier dependencia del Estado, que dichos salarios se ajustarán de

²¹³ Publicado en Gaceta Oficial No. 30,287 del 12 de enero de 2004.

acuerdo al deslizamiento de la moneda en relación al patrón monetario, y que ningún salario puede ser superior al del Presidente de la República. Asimismo, establece un límite de L.20,000.00 (veinte mil lempiras) mensuales por concepto de gastos de representación a los funcionarios antes mencionados, y suprime la secretividad de las partidas confidenciales en las Secretarías de Estado, Órganos Desconcentrados e Instituciones Descentralizadas, con excepción de las partidas estrictamente relacionadas con la defensa y la seguridad nacional.

[728] [Acuerdo NO. SCGG-001-401-2015 de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno](#), que actualiza, a partir del 1º de enero de 2016, las Bases de la Estructura Salarial del Régimen del Servicio Civil, y que dispone que la misma será aplicable al personal de la Administración Pública Central, que a esa fecha desempeñe estrictamente las funciones del cargo para el cual fue nombrado (párrafos Primero y Segundo). El párrafo Séptimo establece una base salarial para el personal contratado bajo la modalidad de jornal dentro de la Administración Pública Central y dispone que ninguno de estos trabajadores podrá recibir un salario inferior al monto señalado; mientras que el párrafo noveno dispone que los valores acordados en la escala salarial, servirán como referencia para ser aplicados en las instituciones descentralizadas y/o desconcertadas del sector público, siempre y cuando existiere disponibilidad presupuestaria para ello.

[729] [Resolución No. 001/2014 “Lineamientos Generales para el proceso de reforma de la Administración Pública y Descentralizada en materia de recursos humanos”](#)²¹⁴ mediante los cuales se declara de interés nacional el levantamiento de un Registro de Datos del Talento Humano de la Administración Pública.

[730] [Decreto Ejecutivo No. PCM-021-2016 “Lineamientos Generales del Sistema de Registro y Control de Servidores \(SIREP\) por parte de la Secretaría de Finanzas \(SEFIN\)”](#)²¹⁵, cuyo artículo 1º dispone que el objetivo del SIREP es *“es ordenar el proceso de registro del talento humano, el que deberá ser confiable, uniforme, ordenado y pertinente. La información contenida en el mismo no puede ser utilizada para fines que no estén relacionados con dicho objetivo o con el fortalecimiento del mismo”*.

[731] El artículo 2º establece que *“Las instituciones del sector público centralizadas, descentralizadas y desconcentradas procederán a actualizar y completar el Registro de Datos del Talento humano de la Administración Pública, en el módulo de registro de servidores del SIREP”*.

[732] El artículo 4º dispone que *“Mes a mes sin excepción deberán las instituciones cargar en el SIREP los sueldos del personal de su institución de acuerdo a su mecanismo de pago y sus diferentes aplicaciones (mensual, quincenal, catorcenal, por producto, prestaciones, pagos patronales y otros.), ya sea personal contratado con fondos nacionales, fondos propios o fondos externos.”*

[733] Manuales de usuarios, entre los cuales se encuentra el [Manual de Usuario del Sistema de Registro y Control de Empleados \(SIREP\)](#) cuyo objetivo general es proporcionar al usuario una herramienta que facilite el ingreso de información en cada una de las opciones que conforman el Sistema SIREP.

2.2.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[734] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, que ha examinado el Comité con base en la

²¹⁴ Publicado en Gaceta Oficial No. 33,522 del 3 de septiembre de 2014.

²¹⁵ Publicado en Gaceta Oficial No. 34,023 del 3 de mayo de 2016.

información que tuvo a su disposición, estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[735] En primer lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de Finanzas (SEFIN), que tienen a su cargo el Sistema de Administración de Recursos Humanos (SIARH) y el Sistema de Registro de Datos del Talento humano de la Administración Pública (SIREP), puso de presente que el Poder Ejecutivo de Honduras se compone de 91 instituciones, cuyo recurso humano es gestionado bajo diversas leyes, regímenes, estatutos y normativas, y que el SIARH cubre el 28% de estas instituciones.²¹⁶

[736] Al respecto, indicaron que el SIREP sirve como censo para saber con cuántos empleados cuenta la administración pública y cómo es que se les está pagando. Al respecto, este sistema cuenta con los siguientes elementos:

[737] A. Registro de Personal (2014) de las instituciones de la Administración Central y entidades Descentralizadas y Desconcentradas con el propósito de contar con cifras precisas de la cantidad de funcionarios públicos (registro) a fin de saber a quién se debe pagar cada mes y verificar que el personal pagado se encuentre en el censo vigente aprobado.

[738] B. Auditorías de nómina (2015) orientadas a fortalecer los sistemas de control mediante la identificación de anomalías en el pago de salarios y prestaciones así como puestos fantasma y recomendaciones para la mejora del sistema de pagos y controles internos.

[739] C. Estudios de análisis funcionales –institucionales (2015), que buscan mejorar el desempeño del personal y efectividad de las instituciones en el desempeño de las tareas realizadas.

[740] En ese sentido, pusieron de presente una serie de dificultades para la implementación de un sistema de remuneración equitativo en todas las instituciones de la administración pública de las cuales se destacan las siguientes:

[741] En términos de la planeación de recurso humano, se han encontrado inconvenientes en la asignación, definición y criterios para la asignación de personal y su salario; deficiencias en los definiciones de funciones y criterios para la definición de salarios; la escala salarial no se encuentra actualizada ni compatibilizada con la DGSC; existe una ausencia de manuales de puestos, así como documentación de los procesos de ingreso y baja de los empleados y de procedimientos internos relativos al cálculo de la nómina; entre otros.

[742] En lo tocante al registro de personal, hay una coexistencia de varios regímenes laborales y métodos de contratación, con reglas y sistemas diferentes, así como una ausencia o escasa aplicación de la labor de auditoría en el manejo de personal, además de otras dificultades.

[743] En relación con la administración del pago, manifestaron que existen dificultades debido a la laxitud en los controles y auditorías periódicas a los pagos de personal, pagos extemporáneos o fuera del sistema, así como pagos por aumentos de salario que no fueron incluidas en el SIARH. Adicionalmente, se observó que la nómina de los empleados por contrato es calculada y pagada fuera del SIARH. Sobre esto último, se observó también que existe un excesivo uso de la modalidad de contrato, que excede salarialmente a la modalidad de permanente de 25% a 50%.

²¹⁶ [Ver presentación PowerPoint de la Secretaría de Finanzas - SEFIN.](#)

[744] Igualmente, aclararon que las instituciones descentralizadas y desconcentradas se manejan con sus propios presupuestos y sistemas de recursos humanos, están fuera del régimen del Servicio Civil, generan sus propios fondos y tienen sus propias escalas salariales. Estas instituciones no se encuentran incorporadas en el SIARH, pero se está haciendo un esfuerzo por que se incorporen, como se señaló en la sección correspondiente al seguimiento de las recomendaciones formuladas en la segunda ronda respecto de los sistemas de contratación de servidores públicos.

[745] Sobre el particular, los representantes de la Dirección de Transparencia y Modernización del Estado, señalaron que los empleados que se rigen por estatutos y no la Ley del Servicio Civil cuentan con salarios mucho más altos que los de los empleados del régimen del Servicio Civil, debido a que tienen la oportunidad de negociarlos.

[746] En ese mismo orden de ideas, los representantes del Congreso Nacional informaron que sus empleados cuentan con una escala salarial diferente por estar excluidos del régimen del Servicio Civil. En este caso, la decisión para aprobar los salarios de los funcionarios está a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos en consulta con Pagaduría Especial. Cabe señalar también que ya en la sección del seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas durante la segunda ronda sobre los sistemas de contratación de servidores públicos, informaron que se encuentran en proceso de actualizar su manual de clasificación de puestos a los fines de estar en condiciones de implementar un sistema de remuneración equitativo.

[747] Por su parte, los representantes del Poder Judicial manifestaron también que sus manuales de clasificación de puestos se encuentran desactualizados y que estaban en proceso de revisión a los fines de poder implementar un sistema de remuneración equitativo.

[748] Por su parte, la DGSC puso de presente que existen alrededor de 30 regímenes especiales o más, entre estatutos, contratos colectivos y puestos excluidos, entre otros. Consideraron que existe la necesidad de actualizar la normativa existente, así como la promulgación de una Ley y política de salarios que garantice que todos los puestos estén regulados por un solo régimen, y asegure la implementación de un sistema de remuneración equitativo y transparente para todos los servidores públicos.

[749] En ese mismo orden de ideas, los representantes de la SEFIN pusieron de presente que existía la necesidad de fortalecer el marco legal del régimen de Servicio Civil, así como de contar con una autoridad presupuestaria para el control del gasto del personal, y la emisión de lineamientos de estricto y obligatorio cumplimiento para todos los regímenes laborales existentes.

[750] Al respecto, en lo que tiene que ver con la actualización de los manuales de clasificación de cargos, el Comité considera que esto es esencial para contar no solamente con un sistema de contratación basado en el mérito, equidad, publicidad y eficiencia, sino también con un sistema de remuneración equitativo, y ya se ha pronunciado al respecto en la sección correspondiente al seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas durante la segunda ronda sobre los sistemas de contratación de servidores públicos (ver recomendaciones 1.1.3.5, 1.1.3.8, 1.1.3.23, 1.1.3.24, 1.1.3.25, 1.1.3.30, 1.1.3.31, 1.1.3.32 y 1.1.3.49 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[751] En lo que tiene que ver con la diversidad de sistemas y modalidades de contratación y de la necesidad de incorporar a todas las instituciones de la administración pública al Sistema de Servicio Civil y a la SIARH, ya también el Comité se pronunció al respecto en la sección correspondiente al seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas durante la segunda ronda sobre los sistemas de contratación de servidores públicos y formuló recomendaciones en ese sentido (ver recomendación 1.1.3.39 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[752] Igualmente, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las medidas legales que correspondan a los fines establecer una ley de política salarial que establezca como mínimo, criterios objetivos para una remuneración equitativa en el sector público, así como el fortalecimiento de lineamientos de estricto y obligatorio cumplimiento para todos los regímenes laborales existentes. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 2.2.3.1 y 2.2.3.2 de la sección 2.2.3 del Capítulo III de este informe).

[753] Finalmente, cabe señalar que en el informe “*Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana (AECID-FLACSO, 2012)*”²¹⁷ por la Agencia de Cooperación Española (AECID) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se pone de presente la siguiente información en el Resumen Ejecutivo capítulo correspondiente a Honduras:

[754] “*La SF [Secretaría de Finanzas] ha flexibilizado la fusión o reconversión de puestos, pero también esto ha sido utilizado para generar plazas con un monto presupuestado mayor, que generalmente son utilizadas para ‘puestos excluidos’. Lo descrito deriva en una gran disparidad en las remuneraciones entre puestos similares según se trate de dependencias centralizadas, descentralizadas, desconcentradas o del sector privado, pero también hacia el interior de una misma dependencia, ya que los empleados encuadrados en estatutos especiales perciben compensaciones, prestaciones y aumentos salariales considerablemente superiores a los que están bajo el régimen de la LSC, quienes a su vez, cobran más que los contratados; a esto se agrega el salario superior que se aplica a los ‘puestos excluidos’. Las recomendaciones políticas pueden ser fuente de mejoras salariales discrecionales*”.

[755] (...)

[756] “*La equidad vertical, originalmente prevista en la escala salarial, ha desaparecido, y los puestos intermedios han quedado igualados a los operativos. En relación con el entorno, estos últimos son los más beneficiados, en tanto los intermedios y superiores están relegados. El salario promedio del sector público duplica holgadamente al privado, y las jornadas y condiciones de trabajo son mucho más benévolas*”.

2.2.3. Conclusiones y recomendaciones

[757] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores, en relación con la implementación en el Estado analizado de la disposición prevista en el artículo III, párrafo 12 de la Convención, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

2.2.3.1. Considerar adoptar las medidas legales que se requieran, a los fines de adoptar una ley de política salarial, que establezca como mínimo, criterios objetivos y transparentes para una remuneración equitativa en el sector público. (Véase sección 2.2.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 734 a 756).

2.2.3.2. Fortalecer lineamientos para la administración de los recursos presupuestarios correspondientes al recurso humano de estricto y obligatorio cumplimiento para todos los regímenes laborales existentes. (Véase sección 2.2.2. del Capítulo III de este informe). (Véase párrafos 734 a 756).

III. BUENAS PRÁCTICAS

²¹⁷ Segundo Barómetro sobre profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Resumen Ejecutivo: Honduras (AECID-FLACSO, 2012), Autora principal: Mónica Iturburu, pág. 111. <https://mercedesiacoviello.files.wordpress.com/2014/11/4-honduras202012.pdf>

[758] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

[759] El Estado analizado en su respuesta identifica como una buena práctica la adopción del Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, que aborda la obligación por parte de los servidores públicos en el cumplimiento de las normas de conducta ética.²¹⁸

[760] Al respecto, el Estado analizado identifica como una buena práctica la adopción del Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, y pone de presente que *“El Código de Conducta del Servidor Público y su Reglamento debe de ser considerado como una buena práctica, en virtud de que señala las Normas de Conducta Ética del servidor público reforzando el rescate de los valores éticos para el fortalecimiento de los mismos en el desempeño de las funciones de los servidores públicos; estableciéndose en el Reglamento el procedimiento que los Comités de Probidad y Ética Pública realizaran en las investigaciones de las sanciones de las conductas antiéticas, brindándole apoyo a los Comités para fortalecer la ética en el servidor público como medida preventiva para el combate contra la corrupción.*

[761] Al respecto, agrega que:

[762] *“I.- Como un resultado final de la implementación de esta buena práctica, se ha logrado que muchas entidades públicas, han implementado sus propios códigos de ética, y han elevado sus comportamientos éticos y morales de su personal”.*

[763] *“II.- Existen instituciones en donde el Comité se ha institucionalizado logrando el apoyo de las autoridades y el reconocimiento de los empleados y funcionarios”.*

[764] En ese sentido, el Estado analizado comparte otras buenas prácticas con carácter ilustrativo como lo son la conformación y juramentación de Comités de Probidad y Ética en las entidades gubernamentales y la realización de ferias de ética.

²¹⁸ Respuesta de Honduras al cuestionario correspondiente a la Cuarta Ronda, pág. 43-47.

**COMITÉ DE EXPERTOS
DEL MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN
DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

QUINTA RONDA DE ANÁLISIS

**AGENDA
DE LA VISITA *IN SITU*
REPÚBLICA DE HONDURAS²¹⁹**

<u>Lunes 18 de abril de 2016</u>	
12:30 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
14:00 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Sesión introductoria.
16:30 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Primer Día: <u>Martes 19 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs. –12:30 hrs. <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores.
8:30 hrs – 9:30 hrs	<p><u>Tema 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y su capacitación y remuneración <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ)</i> Carlos Hernandez- Presidente Lester Ramírez- Director de Investigaciones Gina Kawas- Oficial en Temas Anticorrupción - <i>Asociación de Fiscales de Honduras</i> Fabricio Erazo- Presidente Iris Beatriz Fonseca

²¹⁹ La presente agenda ha sido acordada de conformidad con las disposiciones 13 y 14 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ* disponible en http://www.oas.org/juridico/spanish/met_ insitu.pdf

	<p>Lizzy Bourdeth.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Asociación de Jueces para la Democracia</i> Rubenia Galeano Barralaga- Magistrada de Corte de Apelaciones y Vocal adjunta de la Junta Directiva
09:30 hrs –10:30 hrs	<p><u>Tema 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la protección de denunciantes de actos de corrupción
	<p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Asociación de Fiscales de Honduras</i> Fabricio Erazo- Presidente Iris Beatriz Fonseca Lizzy Bourdeth - <i>Colegio de Abogados de Honduras</i> José Luis Valladares- Presidente - <i>Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ)</i> Carlos Hernandez- Presidente Lester Ramírez- Director de Investigaciones Gina Kawas- Oficial en Temas Anticorrupción - <i>Oposición Indignada</i> Marcela Ortega- Coordinadora Ariel Varela- Coordinador Gabriela Blen- Coordinadora
10:30 hrs –12:30 hrs	<p><u>Tema 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado
	<p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)</i> Armando Urtecho- Director Ejecutivo Juan Ferrera- Expresidente COHEP - <i>Asociación Nacional de Industriales</i> Santos Gavino Carbajal- Miembro Junta Directiva - <i>Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO)</i> Silvio Larios- Representante - <i>Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ)</i> Carlos Hernandez- Presidente Lester Ramírez- Director de Investigaciones Gina Kawas- Oficial en Temas Anticorrupción

	<ul style="list-style-type: none"> - Consejo Nacional Anticorrupción (CNA) Gabriela Castellanos-Directora Ejecutiva Odir Fernández- Jefe Unidad de Investigación, Análisis y Seguimiento
12:30 hrs. – 14:00 hrs	Almuerzo
14:00 hrs –17:30 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con autoridades públicas
14:00 hrs –17:30 hrs	<p><u>Panel 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: <ul style="list-style-type: none"> <i>Dirección General del Servicio Civil (DGSC)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección, incorporación y promoción de los servidores públicos en las Instituciones del Gobierno Central e Instituciones Desconcentradas - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica - Resultados <i>Ministerio Público</i> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección, incorporación y promoción de los servidores públicos del Ministerio Público - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica - Resultados <i>Tribunal Superior de Cuentas (TSJ)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección, incorporación y promoción de los servidores públicos del TSC - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u> Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección General del Servicio Civil (DGSC) Merary Elena Díaz- Directora General José Rodolfo Alvarenga- Jefe del Departamento de Clasificación Carlos Enrique Ponce- Coordinador del SIARH. - Ministerio Público Ricardo Matute- Coordinador Nacional Oficina de Planificación Estratégica y Gestión de Calidad

	<p>Suyapa Argueta- Jefe del Departamento de Clasificación de Puestos y Salarios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tribunal Superior de Cuentas (TSC) <p>Elsa Marina Bocanegra- Directora de Administración de Personal Ritza Solórzano- Asistente de Dirección</p>
17:30 hrs	Reunión informal^{220/} con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Segundo Día: <u>Miércoles 20 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs – 12:00 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con autoridades públicas
8:30 hrs – 11:30 hrs	<p><u>Panel 1 (continuación)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: <p><i>Poder Legislativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección, incorporación y promoción de los servidores públicos del Poder Legislativo - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><i>Poder Judicial</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección, incorporación y promoción de los servidores públicos del Poder Judicial - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u> Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poder Legislativo Pamela Troconi- Asesora Dunia Guevara- Jefe de Planillas de Recursos Humanos Mario Calderon- Gerente de Recursos Humanos Analina Montes- Gerente General Karen Motiño- Gerente Legislativa - Poder Judicial

²²⁰. El segundo párrafo de la disposición 20 de la *Metodología para la realización de las Visitas In Situ* señala: “...Al concluir las reuniones en cada día de la visita in situ, la Secretaría Técnica propiciará una reunión informal con los miembros del Subgrupo para intercambiar puntos de vista preliminares sobre los temas tratados en ellas...”

	<p>Dacia Zambrano- Secretaria Adjunta Consejo de la Judicatura Cinthia Catalina Carranza- Asistente Técnico I Recursos Humanos Roxana Morales- Coordinadora del Centro de Justicia Civil Adolfo Gonzalez, Asistente del Consejo</p>
11:30 hrs –12:30 hrs	<p>Panel 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Tipificación de actos de corrupción
	<p><u>Participantes sugeridos:</u> Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congreso Nacional Pamela Troconi- Asesora Karen Motiño- Gerente Legislativa
12:00 hrs. – 14:00 hrs	Almuerzo
14:00 hrs –17:00 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con autoridades públicas
14:00 hrs – 16:00 hrs	<p>Panel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público <p><i>Dirección General del Servicio Civil</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio(s) realizado(s) - Criterios actuales utilizados para la determinación de la remuneración de los funcionarios en las Instituciones del Gobierno Central e Instituciones Desconcentradas - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica <p><i>Poder Legislativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio(s) realizado(s) - Criterios actuales utilizados para la determinación de la remuneración de los funcionarios en el Poder Legislativo - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica <p><i>Poder Judicial</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio(s) realizado(s) - Criterios actuales utilizados para la determinación de la remuneración de los funcionarios en el PJ - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica
	<p><u>Participantes sugeridos:</u> Representantes de:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General del Servicio Civil (DGSC) Merary Elena Díaz- Directora General José Rodolfo Alvarenga- Jefe de Clasificación de Puestos y Salarios - Poder Legislativo Pamela Troconi- Asesora Dunia Guevara- Jefe de Planillas de Recursos Humanos Mario Calderon- Gerente de Recursos Humanos Analina Montes- Gerente General Karen Motiño- Gerente Legislativa - Poder Judicial Dacia Zambrano- Secretaria Adjunta Consejo de la Judicatura Cinthia Catalina Carranza- Asistente Técnico I Recursos Humanos Roxana Morales- Coordinadora del Centro de Justicia Civil Adolfo Gonzalez, Asistente del Consejo - Ministerio de Finanzas Rolando Kattan- Asesor Despacho Ministerial Melissa Espinal- Coordinadora Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos
16:00 hrs –17:30 hrs	<p><u>Panel 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <p>Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio Público Ricardo Matute- Coordinador Nacional Oficina de Planificación Estratégica y Gestión de Calidad Neldin Funez- Director del Programa de Protección de Testigos - Tribunal Superior de Cuentas (TSC) Cesar Santos- Director de Participación Ciudadana Mario Tinoco- Sub Director Legal - Secretaría de Seguridad Sub Comisionado Carlos Adonay Rivera Licono- Sub director Dirección Policial de Investigaciones Sub Comisionado Miguel Roberto Pérez Suazo-Jefe de Operaciones de la Dirección Policía de Investigación - Poder Judicial

	<p>Dacia Zambrano- Secretaria Adjunta Consejo de la Judicatura Cinthia Catalina Carranza- Asistente Técnico I Recursos Humanos Roxana Morales- Coordinadora del Centro de Justicia Civil Adolfo Gonzalez- Asistente del Consejo</p>
17:30 hrs	Reunión informal^{221/} con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Tercer Día: <u>Jueves 21 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs – 12:00 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con autoridades públicas
8:30 hrs –10:30 hrs	<p><u>Panel 5:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen: <ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico, programas, instancias competentes y uso de tecnología. - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica. - Resultados. <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <p>Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección General del Servicio Civil (DGSC) Merary Elena Díaz- Directora General Norma Patricia Reyes- Jefe de Evaluación Selección y Adiestramiento de Personal - Dirección General de Transparencia y Modernización del Estado Renán Sagastume- Director Presidencial Yudina Castillo- Jefe División de Transparencia y Rendición de Cuentas Roberto Gálvez- Asistente Director Presidencial Claudia Mondragón- Jefe División Gobierno Digital - Tribunal Superior de Cuentas (TSC) Wendy Zelaya- Directora de Probidad y Ética Delia Mejía- Jefe de Probidad Alexis Laínez- Jefe de Ética Guillermo Mineros- Director de Municipalidades

²²¹. El segundo párrafo de la disposición 20 de la *Metodología para la realización de las Visitas In Situ* señala: “...Al concluir las reuniones en cada día de la visita in situ, la Secretaría Técnica propiciará una reunión informal con los miembros del Subgrupo para intercambiar puntos de vista preliminares sobre los temas tratados en ellas...”

	Roberto Ávila- Subdirector de Municipalidades José Timoteo Hernández- Jefe de Auditoría Municipal
10:30 – 12:00	<p><u>Panel 6:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica. - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <p>Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina Normativa de Adquisición y Contrataciones del Estado (ONCAE) Verónica Bueso- Directora ONCAE Sofía Romero- Subdirectora ONCAE - Dirección General de Transparencia y Modernización del Estado Renán Sagastume- Director Presidencial Yudina Castillo- Jefe División de Transparencia y Rendición de Cuentas Roberto Gálvez- Asistente Director Presidencial Claudia Mondragón- Jefe División Gobierno Digital - Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI) Andres Menocal- Jefe Onadici - Tribunal Superior de Cuentas (TSC) Jessy Espinal- Directora de Auditoría de Proyectos Liliana Almendarez- Auditora de Proyectos Evelyn Galeano- Auditora de Proyectos Cristina Santos- Auditora de Proyectos - Procuraduría General de la República (PGR) Hermes Ramírez- Asesor del Despacho
12:00 hrs. –13:30 hrs	Almuerzo
13:30 hrs – 16:30 hrs <i>Hotel Marriott</i>	Reuniones con autoridades públicas
	<u>Panel 6 (continuación):</u>

	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica. - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <p>Representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina Normativa de Adquisición y Contrataciones del Estado (ONCAE) Verónica Bueso- Directora ONCAE Sofía Romero- Subdirectora ONCAE - Dirección General de Transparencia y Modernización del Estado Renán Sagastume- Director Presidencial Yudina Castillo- Jefe División de Transparencia y Rendición de Cuentas Roberto Gálvez- Asistente Director Presidencial Claudia Mondragón- Jefe División Gobierno Digital - Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI) Andres Menocal- Jefe Onadici - Tribunal Superior de Cuentas (TSC) Jessy Espinal- Directora de Auditoría de Proyectos Liliana Almendarez- Auditora de Proyectos Evelyn Galeano- Auditora de Proyectos Cristina Santos- Auditora de Proyectos - Procuraduría General de la República (PGR) Hermes Ramirez- Asesor del Despacho
16:30 hrs	Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
17:00 hrs	Reunión final con los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

AUTORIDADES QUE SIRVIERON DE CONTACTO EN EL ESTADO ANALIZADO PARA LA COORDINACIÓN DE LA VISITA *IN SITU*, Y REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR Y DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC QUE PARTICIPARON EN LA MISMA

ESTADO ANALIZADO:

HONDURAS

Miguel Ángel Mejía

Experto Titular ante del Comité de Expertos del MESICIC
Magistrado Presidente
Tribunal Superior de Cuentas

Jorge Bográn

Experto Alterno ante el Comité de Expertos del MESICIC
Magistrado
Tribunal Superior de Cuentas

Daysi Oseguera de Anchecta

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Magistrada
Tribunal Superior de Cuentas

Melissa Sue Paz Ruiz

Directora de Comunicación
Tribunal Superior de Cuentas

Rigoberto Córdova Laitano

Asistente de Magistrado

ESTADO MIEMBRO DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

ANTIGUA Y BARBUDA

Annette Mark

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Asesora Legal
Oficina de la Política Nacional de Control de Drogas y
Lavado de Activos

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Marta Laura Martínez

Oficial Jurídico Principal
Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA