

**REPUBLICA DE HONDURAS**

**ESTATUTO DE LA CARRERA DEL MINISTERIO PUBLICO**

**FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA**

**ACUERDO NUMERO FG-002-94  
EL FISCAL GENERAL DE LA REPUBLICA**

CONSIDERANDO: Que la Ley del Ministerio Público en su Artículo 74, establece que es competencia del Fiscal General de la República, emitir el Estatuto de la Carrera del Ministerio Público.

CONSIDERANDO: Que dicho Estatuto debe regular todo lo relativo a la relación de servicio entre el Ministerio Público y los servidores públicos que laboren en esta Institución.

POR TANTO: En ejercicio de las potestades atribuidas por la Ley del Ministerio Público,

ACUERDA:

EL SIGUIENTE,

**ESTATUTO DE LA CARRERA  
DEL  
MINISTERIO PUBLICO**

**TITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I  
OBJETIVOS DEL ESTATUTO**

**Artículo 1.-** Este Estatuto regula el Sistema de Carrera del Ministerio Público, creado en la Ley del Ministerio Público.

En adelante, estos cuerpos legales se identificarán como ESTATUTO, el primero y como LA LEY, el segundo.

No obstante, el Fiscal General de la República podrá emitir los reglamentos que fueren necesarios para desarrollar el ESTATUTO.

**Artículo 2.-** El Sistema de Carrera del Ministerio Público estará integrado por los órganos, normas, técnicas y procedimientos que permitan el acceso del servidor al ejercicio de funciones públicas, en condiciones que ofrezcan, por parte del Estado, elevar la calidad y cantidad de la prestación de los servicios públicos y, por parte del servidor, ejercer una actividad exclusiva que le garantice, en forma permanente, los medios necesarios para atender decorosa y dignamente sus necesidades y las de su familia.

## **CAPITULO II OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CARRERA**

**Artículo 3.-** El Sistema de Carrera del Ministerio Público, tendrá por objetivo garantizar lo siguiente: La imparcialidad y el mérito en la selección y el reclutamiento; la objetividad en la evaluación de los servicios; el reconocimiento y disfrute de los derechos de los servidores; el rendimiento eficiente y eficaz en la prestación de los servicios; y la estabilidad en el ejercicio de los cargos dentro del Ministerio Público.

**Artículo 4.-** La relación de servicio entre el Ministerio Público y los servidores que allí prestan sus servicios, deberá tener su origen en un acto unilateral y orientarse hacia la profesionalización en la prestación de los servicios, mediante mecanismos permanentes de capacitación y entrenamiento en el ejercicio de sus funciones que ofrezcan la posibilidad de acceder a posiciones de mayor jerarquía, en atención a sus méritos.

## **TITULO II AMBITO DE APLICACION**

### **CAPITULO I PERSONAL DEL SISTEMA DE CARRERA**

**Artículo 5.-** Quedará comprendido dentro del Sistema de Carrera que reconoce LA LEY, este ESTATUTO y el REGLAMENTO, todo el personal que cumpla con los requisitos previstos en estos instrumentos legales.

### **CAPITULO II PERSONAL EXCLUIDO DEL SISTEMA DE CARRERA**

**Artículo 6.-** Quedan excluidos del Sistema de Carrera del Ministerio Público:

- a) a) El Fiscal General de la República y el Fiscal General Adjunto;
- b) b) Los Directores de la Dirección de Investigación Criminal, de la Dirección de Medicina Forense y de la Dirección de la Lucha Contra el Narcotráfico;
- c) c) Los que fueren contratados para prestar sus servicios profesionales o técnicos;
- d) d) Los servidores de confianza, los cuales serán identificados en el Reglamento, y;
- e) e) Los que fueren objeto de un nombramiento provisional.

## **TITULO III LA ORGANIZACION DEL SISTEMA DE CARRERA**

### **CAPITULO I ORGANOS DEL SISTEMA DE CARRERA**

**Artículo 7.-** Son órganos del Sistema de Carrera, los siguientes:

- a) a) El Consejo de Personal, y;
- b) b) La División de Recursos Humanos.

### **CAPITULO II EL CONSEJO DE PERSONAL**

#### **SECCION PRIMERA**

## **INTEGRACION**

**Artículo 8.-** El Consejo de Personal, en adelante identificado como EL CONSEJO, estará integrado de la siguiente forma:

- a) a) El Fiscal General Adjunto, quien lo presidirá;
- b) b) Los titulares de cada una de las direcciones que integran el Ministerio Público, y;
- c) c) Un representante de los servidores comprendidos en el Sistema de Carrera.

Cada representante propietario tendrá un suplente, el cual se designará y acreditará como lo dispone el REGLAMENTO.

**Artículo 9.-** Para integrar EL CONSEJO como representante, propietario o suplente, de los servidores, se requerirá tener una antigüedad mínima de dos años en la Dirección en donde preste sus servicios y no haber sido sancionado por infracciones en el ejercicio de su cargo.

Los servidores comprendidos en el Sistema de Carrera, elegirán su representante, propietario y suplente, por un período de dos años, en la forma que se establezca en el REGLAMENTO.

## **SECCION SEGUNDA FUNCIONES**

**Artículo 10.-** Serán funciones de EL CONSEJO:

- a) a) Estudiar la política de administración de personal y formular las propuestas para su diseño y aplicación;
- b) b) Sustanciar la tramitación de las solicitudes de imposición de la sanción de despido;
- c) c) Concluido el procedimiento disciplinario, elevar al Fiscal General de la República, su opinión sobre la procedencia o improcedencia de las solicitudes de imposición de la sanción de despido;
- d) d) La resolución de las impugnaciones que se presentaren contra la imposición de las medidas disciplinarias que impongan a sus subordinados, los superiores jerárquicos;
- e) e) Nombrar, de entre sus miembros, un Secretario;
- f) f) Presentar un informe semestral de sus actividades al Fiscal General de la República;
- g) g) Aceptar las excusas de los miembros en los casos que procedan, y;
- h) h) Las demás que se le atribuyan en el REGLAMENTO.

## **SECCION SEPTIMA EL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 11.-** El procedimiento ante EL CONSEJO se iniciará en la forma prescrita en este ESTATUTO y se sustanciará en la forma que dispone el REGLAMENTO.

## **CAPITULO III LA DIVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**Artículo 12.-** La División de Recursos Humanos, que en adelante se identificará como LA DIVISION, será el órgano ejecutivo de la administración del Sistema de Carrera del Ministerio Público.

**Artículo 13.-** El Jefe de LA DIVISION deberá reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser mayor de veinticinco años;

- b. Ser profesional universitario colegiado, y;
- c. Aprobar el concurso respectivo.

**Artículo 14.-** Las funciones de LA DIVISION serán las siguientes:

- a) a) Cumplir y hacer cumplir la LEY, este ESTA11JTO y sus reglamentos;
- b) b) Diseñar la política de personal y proponerla al Fiscal General, para su aprobación;
- c) c) Establecer el sistema de clasificación de cargos y de sueldos preparando los manuales respectivos;
- d) d) Formular las normas, criterios y tecnologías para el reclutamiento y la selección del personal, sujetándose en todo caso, a lo dispuesto en la LEY, este ESTATUTO y sus reglamentos;
- e) e) Practicar los concursos para los cargos en las fechas previamente establecidas y mantener un registro actualizado de los que resultaren aprobados;
- f) f) Elaborar los manuales e instructivos que se aplicarán para evaluar los servicios del personal sometido a este ESTATUTO y darle a esta evaluación el seguimiento respectivo;
- g) g) Instituir un sistema de capacitación, con el propósito de actualizar los conocimientos del personal sometido a este ESTATUTO y de entrenarlo en el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, para que la prestación de los servicios sea más eficaz;
- h) h) Llevar el registro de inelegibles y el registro de reingreso, e;
- i) i) Presentar a EL CONSEJO las solicitudes de imposición de la sanción i de despido e intervenir en el procedimiento como representante de la Autoridad Nominadora.

### **TITULO III CLASIFICACION DE PUESTOS Y DE SUELDOS SELECCION DEL PERSONAL. NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. PERIODO DE PRUEBA.**

#### **CAPITULO I CLASIFICACION DE PUESTOS**

**Artículo 15.-** El Manual de Clasificación de Cargos o Puestos será :elaborado por LA DIVISION y aprobado mediante Resolución Interna. por el Fiscal General de la República.

**Artículo 16.-** El Manual de Clasificación de Cargos o Puestos contendrá una detallada descripción de los cargos o puestos que sean estrictamente necesarios para que los órganos del Ministerio Público puedan cumplir con sus funciones.

Los cargos o puestos se agruparán en «clases», atendiendo sus similitudes. Las clases, a su vez, se agruparán en «series» y éstas en «grados».

EL REGLAMENTO regulará el contenido del Manual de Clasificación de Cargos o Puestos.

#### **CAPITULO II CALASIFICACION DE SUELDOS**

**Artículo 17.-** A trabajo igual corresponderá un sueldo igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto y el tiempo de servicio sean también iguales.

Para aplicar este principio, se elaborará el Manual de Clasificación de Sueldos, atendiendo lo establecido en el Manual de Clasificación de Puestos o Cargos.

**Artículo 18.-** En el Manual de Clasificación de Sueldos se indicarán las remuneraciones mínimas, intermedias y máximas que corresponderán a cada cargo.

En todo caso, la remuneración mínima deberá fijarse atendiendo el grado de responsabilidad que el cargo exija y ningún servidor recibirá un sueldo inferior al mínimo fijado para el cargo que ocupa.

Para los efectos de la última parte del párrafo anterior, se entenderá que el Manual está vigente a partir de su aprobación por el Fiscal General de la República, mediante Resolución Interna.

**Artículo 19.-** Los niveles de sueldo indicados en el Artículo anterior, serán fijados, atendiendo las modalidades de cada puesto, de modo que permitan al servidor cubrir sus necesidades normales y las de sus familias.

Cada dos años se revisarán las remuneraciones mínimas, intermedias y máximas, para garantizar al servidor una retribución justa. Para ello, se tomará en cuenta los índices económicos del Banco Central, correspondientes a esos períodos.

**Artículo 20.-** Los aumentos de sueldo solamente podrán aplicarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos en el Manual de Clasificación de Sueldos o Cargos, previa evaluación de servicios.

### **CAPITULO III SELECCION DEL PERSONAL**

#### **SECCION PRIMERA REQUISITOS E IMPEDIMENTOS**

**Artículo 21.-** .Solamente podrá participar en los procedimientos de selección de personal, quien reúna los siguientes requisitos:

- a) a) Ser hondureño y tener la calidad de ciudadano;
- b) b) Poseer los documentos que prueben su preparación técnica o profesional, cuando ellos se requiera, y;
- c) c) Estar en posición de acreditar su buena salud, su buena conducta y que cumple con los demás requisitos que se exijan en los documentos del concurso.

**Artículo 22.-** No podrá participar en estos concursos, el que se encontrare en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) a) Quien estuviere inhabilitado para ejercer funciones públicas, mediante sentencia firme;
- b) b) Quien fuere despedido por justa causa de cualquier cargo público y no hubiere transcurrido cinco años desde la fecha del despido, y,
- c) c) Quien se encontrare suspendido en el ejercicio de la profesión, cuando se exigiere título académico para el desempeño del cargo sometido a concurso.

**Artículo 23.-** Los candidatos para ocupar un cargo vacante, podrán ser de tres tipos, a saber:

- a) a) Los que prestaren sus servicios en la misma dependencia y tuvieren derecho a ser promovidos al cargo vacante;
- b) b) Los que presten sus servicios en una de las dependencias pertenecientes al Ministerio Público y tuvieren derecho a ser ascendidos al cargo vacante;
- c) c) Los que estuvieren inscritos en el registro de reingreso, y;
- d) d) Los que pretendan ingresar por primera vez al servicio y aprueben los concursos respectivos.

#### **SECCION SEGUNDA . PROCEDIMIENTO DE SELECCION**

**Artículo 24.-** Los cargos comprendidos en el Manual de Clasificación de Puesto, deberán adjudicarse mediante concurso.

**Artículo 25.-** 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.

**Artículo 26.-** LA DIVISION, en el mes de enero de cada año o cuando las necesidades del Ministerio Público lo impongan, comunicará al público en general, mediante la prensa de circulación nacional o cualquier otro medio de publicidad, las fechas en las que se practicarán los concursos durante el año.

A los interesados se les entregará la documentación correspondiente en la que se indicarán los cargos objeto del concurso, los requisitos personales que deberán reunir los candidatos y los propios del cargo y el tipo de procedimiento de oposición para cada uno de ellos.

**Artículo 27.-** Practicado el concurso, se elaborará una lista de los que se hubieren sometido al procedimiento de oposición respectivo, colocándolos en orden descendente de calificación, siguiendo una escala de cien a cero (100% a 0%).

En todo caso, el porcentaje mínimo aceptable no podrá ser inferior de setenta por ciento (70% ).-

**Artículo 28.-** Los que hubieren aprobado el concurso, se incluirán en el registro de candidatos seleccionados que deberá llevar LA DIVISION.

Cuando ocurriere una vacante, LA DIVISION, a solicitud de la oficina de que se trate, someterá a ésta, una nómina de candidatos elegibles.

**Artículo 29.-** En la elaboración de la nómina indicada en el Artículo anterior, se seguirá el siguiente orden de prioridad:

- a) a) Los candidatos con derecho a ascenso de la misma clase y de la misma dependencia;
- b) b) Los candidatos con derecho a ascenso de la misma clase, pero que laboran en otra dependencia del Ministerio Público;
- c) c) Los inscritos para reingresar a la misma clase y grado, y;
- d) d) Los candidatos para ingresar al servicio, que hubieren obtenido la más alta calificación en los concursos respectivos.

**Artículo 30.-** El nombramiento lo emitirá, mediante Acuerdo, el Fiscal General de la República o quien tuviere tal potestad por delegación de aquél.

En el acuerdo de nombramiento se indicará, al menos, el cargo a desempeñar y la duración del periodo de prueba.

#### **CAPITULO IV NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES**

**Artículo 31.-** Lo dispuesto en la Sección anterior no será aplicable, cuando, por razones de fuerza mayor, sea necesario hacer un nombramiento provisional.

En todo caso, los nombramientos provisionales no podrán exceder de noventa días y nadie podrá recibir más de un nombramiento de emergencia en cada período de doce meses.

**Artículo 32.-** El nombramiento provisional procederá en los siguientes casos:

- a) a) Cuando se requiera personal de emergencia, y;
- b) b) Cuando deba cubrirse una vacante y LA DMSION esté imposibilitada para remitir la nómina de candidatos elegibles.

**Artículo 33.-** Se podrá nombrar provisionalmente personal de emergencia cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) a) Cuando no hubieren cargos vacantes;
- b) b) Cuando lo impongan razones de fuerza mayor, cuya anticipación no fuese posible;
- c) c) Cuando el nombramiento dependa que no se produzcan serios perjuicios para el servicio o para el interés general, y;
- d) d) Cuando no fuere posible que el personal regular atienda los asuntos objeto del nombramiento provisional de personal de emergencia.

**Artículo 34.-** En el caso de la letra b) del Artículo 33, se entenderá que LA DIVISION. está imposibilitada para remitir la nómina en los casos siguientes:

- a) a) Cuando ninguno de los candidatos elegibles estuviere dispuesto a aceptar el nombramiento;
- b) b) Cuando no disponga de candidatos elegibles, o;
- c) c) Cuando, por fuerza mayor, no fuere posible llenar todas las formalidades y requisitos establecidos en la LEY, este ESTATUTO y sus reglamentos, y las funciones objeto de este nombramiento no puedan ser atendidas por el personal regular.

## **CAPITULO V PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 35.-** El período de prueba oscilará entre treinta días y un año, contado a partir de la fecha de la toma de posesión.

En el Manual de Clasificación de Puestos se establecerá el período de prueba para cada clase y grado, atendiendo la complejidad de las funciones de los cargos.

No obstante lo anterior, será de un año el período de prueba para los puestos de Agente del Ministerio Público o Fiscal, Médico Forense, Perito Forense y de aquellos cuya función sea la investigación criminal.

**Artículo 36.-** Durante este período, se evaluará la aptitud del servidor a prueba, su conducta y el cumplimiento de sus deberes.

El responsable de la evaluación, deberá entregar su informe antes de los últimos cinco días de finalizado el período de prueba, cuando éste no excediere de noventa días. Cuando el período de prueba fuere de un año, se practicarán dos evaluaciones, así: la primera, antes de que finalice el quinto mes del período; la segunda, antes que finalice el undécimo mes del período.

Si la evaluación resultare negativa, la Autoridad Nominadora podrá revocar el nombramiento del Servidor a prueba, sin ninguna responsabilidad de su parte.

El servidor aprueba durante este período podrá renunciar a su cargo en cualquier momento, sin responsabilidad de su parte.

**Artículo 37.-** La cancelación del servidor aprueba debe producirse después de entregado el informe y antes de que finalice el período de prueba.

No obstante, cuando la incapacidad o ineficiencia sea manifiesta, podrá ser cancelado sin más trámite en cualquier tiempo, en la forma que establece el reglamento.

**Artículo 38.-** Transcurrido el período de prueba, el nombrado adquirirá la condición de servidor regular.

## **TITULO IV DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

### **CAPITULO I DERECHOS**

**Artículo 39.-** Los servidores regulares gozarán de los derechos que se reconocen en los Artículos que siguen.

**Artículo 40.-** El servidor tendrá derecho a recibir mensualmente su sueldo completo, a partir del día en que tome posesión de su cargo.

Del sueldo no podrán hacerse más deducciones que las autorizadas por el servidor mismo, por las leyes y por los Tribunales de la República.

Quien ordenare o efectuare deducciones no autorizadas del sueldo del servidor, incurrirá en responsabilidad administrativa frente al Ministerio Público, civil y criminal ante el servidor afectado.

**Artículo 41.-** El servidor gozará del derecho a la estabilidad en el ejercicio de su cargo y, en consecuencia, no podrá ser trasladado, descendido ni cancelado, sin justa causa y sin seguirse el procedimiento respectivo.

**Artículo 42.-** Cada servidor tendrá derecho a ser promovido a cargos de mayor jerarquía y sueldo, previa comprobación de su eficiencia y méritos.

Se establecerá un sistema de evaluación de servicios que permita calificar esos factores.

**Artículo 43.-** El derecho a vacaciones se adquirirá después del primer año de prestación de servicios efectivos y se disfrutará anualmente.

El período de vacaciones será de un mes a partir del primer año de prestación de servicios.

Las vacaciones serán remuneradas con una cantidad equivalente aun mes de sueldo.

Se elaborará un calendario de vacaciones para el personal y se hará del conocimiento de cada oficina.

Solamente en dos casos se admitirá que el servidor no disfrute de sus vacaciones anuales en la fecha que corresponda, a saber: 1) Cuando el mismo servidor lo decida; y 2) Cuando, por razones de trabajo, el superior comunique a LA DIVISION que se requiere la presencia del servidor, indicando con precisión estas razones de trabajo.

No se podrán acumular más de dos períodos.

**Artículo 44.-** No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, los que ejerzan funciones de investigación criminal y aquellos que tengan labores directamente vinculadas con la práctica de autopsias, tendrán derecho a quince días anuales de descanso especial, con fines profilácticos.

Este descanso profiláctico se disfrutará seis meses después de haberse tomado las vacaciones ordinarias.

Este descanso profiláctico no podrá acumularse en ningún caso y será remunerado. La remuneración consistirá en una cantidad equivalente a quince días de sueldo.

Transcurridos dos años de desempeñarse como tales, este derecho también se reconocerá a los fiscales que acreditados, como titulares o auxiliares, en los tribunales con competencia exclusiva en materia criminal.

**Artículo 45.-** Los servidores gozarán de aumentos periódicos de sueldo, atendiendo el costo de la vida.

Igualmente gozarán de aumentos de sueldo, como resultado de la evaluación de sus servicios.

No constituyen aumentos de sueldo ni forman parte de éste las cantidades que se otorguen, en concepto de compensación, a los servidores que sean asignados directamente o por movimientos internos de personal a ejercer sus funciones fuera de la Capital de la República. El otorgamiento de las mismas estará regulada atendiendo el costo de la vida de la zona geográfica y se dejarán de pagar cuando el servidor ejerza sus funciones en la Capital de la República. Estas cantidades no se reconocerán a quien, antes de su nombramiento, residiere habitualmente en el lugar donde fuere asignado.

**Artículo 46.-** Se disfrutará de licencias remuneradas y no remuneradas.

Las remuneradas procederán por causas justificadas, tales como enfermedad, gravidez, accidentes, duelo familiar, becas de estudio y programas de entrenamiento, de conformidad con lo que establezcan los Reglamentos de este ESTATUTO.-

Las no remuneradas se otorgarán en los casos que determine el reglamento.

**Artículo 47.-** Todo servidor gozará de los beneficios que reconocen las leyes de seguridad y de previsión social.

Ninguna institución de las prestadoras de estos servicios, podrá negar su atención a estos servidores por hechos o actos imputables al patrono.

También tendrán derecho a disfrutar, de seguro médico, hospitalario y de vida por todo el tiempo que ejerzan sus funciones. Este seguro lo pagará el Ministerio Público.

**Artículo 48.-** Los servidores tendrán derecho a ser indemnizados cuando fueren cancelados de sus cargos injustamente.

**Artículo 49.-** Cada servidor tendrá derecho a recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo ya su personal dignidad.

Gozarán de los días de descanso semanal y de los días que la ley reconoce como feriados nacionales, así como de los que la Autoridad Nominadora ordene que no se trabaje.

**Artículo 50.-** Los servidores gozarán de una remuneración adicional consistente en el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y el catorceavo mes.

## **CAPITULO II OBLIGACIONES**

**Artículo 51.-** Los servidores tendrán las obligaciones siguientes:

- a) a) Respetar y cumplir con el ordenamiento jurídico vigente;
- b) b) Desempeñar personalmente, en forma regular y con dedicación y eficiencia, el cargo que desempeñen, sometiéndose a las evaluaciones que periódicamente se le practiquen.
- c) c) Ejercer su cargo en cualquier lugar del país al que fuere asignado y someterse a las rotaciones o movimientos internos de personal que se practiquen periódicamente;
- d) d) Cumplir con las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, dentro del marco de la legislación vigente;
- e) e) Guardar reserva y discreción acerca de los asuntos relacionados con su trabajo y observar, en todo tiempo, una irreprochable conducta, dentro y fuera del servicio;
- f) f) Dispensar consideración y respeto al público usuario del servicio al que está asignado, procurando que no se originen quejas por el mal servicio o por falta de atención; y,
- g) g) Sujetarse a las normas éticas que emita el Fiscal General de la República.

**Artículo 52.-** Los servidores estarán obligados a prestar sus servicios dentro de la jornada ordinaria, que no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas ni será inferior de treinta y nueve (39) horas laborables, durante una semana, distribuidas como disponga el Ministerio Público, mediante comunicación escrita.

La jornada diaria podrá ser ordinaria y extraordinaria. La ordinaria, a su vez, podrá ser diurna, nocturna, mixta y las modalidades que reconozca el reglamento.

La jornada diurna ordinaria en ningún caso excederá de ocho (8) horas laborables. La jornada nocturna ordinaria no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada mixta ordinaria no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.

El trabajo extraordinario será el que se ejecuta fuera de las horas ordinarias de trabajo, pero sumado al ordinario no excederá de once ( 11 ) horas diarias, salvo casos de necesidad, calificados por el superior jerárquico.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se aplicará a quienes tuvieren cargos de dirección, confianza o manejo de fondos o valores.

## **CAPITULO II PROHIBICIONES**

**Artículo 53.-** Se prohíbe a los servidores del Ministerio Público:

- a) a) Solicitar o aceptar obsequios por actos propios de sus cargos;
- b) b) Prevalerse, directa o indirectamente, del ejercicio de su cargo para obtener cualquier privilegio dentro o fuera del servicio;
- c) c) Desempeñar simultáneamente dos o más cargos públicos remunerados, excepto los de carácter docente y los asistenciales de salud;
- d) d) Realizar actos ajenos al servicio público en las oficinas de trabajo, dentro o fuera de la jornada diaria y utilizando personal y material de oficina;
- e) e) Tener militancia partidista activa; y,
- f) f) En el caso de los profesionales del Derecho, el ejercicio libre de la procuración, abogacía o notariado.

## **TITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **CAPITULO I FALTAS**

**Artículo 54.-** Los servidores que cometan faltas en el servicio, serán sancionados con las medidas disciplinarias que reconoce la LEY, previo el agotamiento del procedimiento disciplinario.

**Artículo 55.-** Las faltas se dividirán en leves, menos graves y graves. Las faltas serán las que determine el REGLAMENTO.

### **CAPITULO II LAS SANCIONES**

**Artículo 56.-** Las sanciones disciplinarias serán de dos tipos, a saber: las medidas disciplinarias y el despido.

Las medidas disciplinaria se aplicarán atendiendo la gravedad de la falta y tendrán por objeto la enmienda del servidor.

El despido procederá solamente cuando se produzca alguno de los supuestos indicados en este ESTATUTO y tendrá por objeto la extinción de la relación de servicio.

### **CAPITULO III MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 57.-** Las medidas disciplinarias que podrán imponerse, serán las siguientes:

- a) a) Amonestación privada, verbal o escrita;
- b) b) Suspensión del ejercicio del cargo sin goce de sueldo; y,
- c) c) Pérdida del derecho a ascenso.

**Artículo 58.-** La amonestación privada procederá en el caso de las faltas leves.

**Artículo 59.-** La suspensión se aplicará a quien incurra en la comisión de una falta grave, atendiendo la gravedad de la misma.

La suspensión no podrá exceder de quince días ni será inferior de una semana laborable.

## **CAPITULO V DESPIDO**

**Artículo 60.-** Serán causas de despido, las siguientes:

- a) a) Incumplimiento reiterado o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este ESTATUTO;
- b) b) Dejar de asistir al trabajo, sin permiso y sin causa justificada, durante tres (3) días completos y consecutivos o durante cuatro (4) días hábiles en el término de un mes;
- c) c) Haber sido condenado en sentencia firme por la comisión de un delito;
- d) d) Inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño de su cargo, entendiéndose por inhabilidad e ineficiencia manifiesta la calificación más baja de dos evaluaciones sucesivas, mediando entre ambas un lapso no menor de cuatro meses;
- e) e) Reincidencia en la comisión de una falta grave;
- f) f) Todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo; y,
- g) g) Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra el servidor fuera del servicio en perjuicio de sus superiores, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte.

## **CAPITULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

### **SECCION PRIMERA LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 61.-** Las sanciones de amonestación y suspensión solamente se aplicarán después de haberse oído al infractor y realizado las investigaciones del caso cuando procedan.

En todo caso, las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

**Artículo 62.-** La amonestación será aplicada por el superior jerárquico. Las demás medidas disciplinarias por el titular de la Dirección respectiva, de las oficinas regionales o locales; cuando la oficina en la que labore el infractor fuere distinta de una Dirección y dependa directamente del Fiscal General de la República, la sanción se aplicará por el Jefe de la Oficina.

**Artículo 63.-** El servidor que fuere objeto de una medida disciplinaria, podrá impugnarla ante EL CONSEJO dentro de los diez días siguientes a la notificación de la misma.

Si no la impugnare dentro de ese plazo, la medida disciplinaria quedará firme.

El trámite de la impugnación, su resolución y respectiva notificación, se sujetarán a las disposiciones del Reglamento respectivo y supletoriamente a las de la Ley de Procedimiento Administrativo.

## **SECCION SEGUNDA EL DESPIDO**

**Artículo 64.-** Cuando el superior jerárquico respectivo, tuviere conocimiento de la comisión de alguna de las faltas que dan lugar al despido, imputada a un servidor que hubiere aprobado el período de prueba, lo comunicará a la Dirección de que se trate y ésta lo remitirá, a su vez, adjuntando la documentación pertinente, a LA DIVISION, para que se proceda como se indica en los artículos siguientes:

**Artículo 65.-** LA DIVISION, basándose en la documentación remitida por el superior jerárquico, presentará ante EL CONSEJO una solicitud de imposición de la sanción de despido, junto con una copia de la misma y acompañando la documentación que proceda.

La representación de la Autoridad Nominadora durante todo el procedimiento, corresponderá a LA DIVISION o al Departamento de Personal.

**Artículo 66.-** A partir del día en que se admitiere la solicitud de imposición de la sanción de despido, el servidor objeto de la misma, quedará suspendido del ejercicio de su cargo, y para ello se procederá a emitir una licencia sin goce de sueldo.

La suspensión, en estos casos, durará hasta que quede firme la resolución que proceda. En consecuencia, el Ministerio Público podrá sustituir el servidor objeto de la solicitud, por todo el tiempo que dure la suspensión, sin más trámite.

**Artículo 67.-** Presentada la solicitud, EL CONSEJO, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, dictará providencia mandando a citar al supuesto infractor, por medio de la Secretaría, adjuntándole la documentación contentiva de los cargos que se le imputan.

**Artículo 68.-** El servidor objeto de la solicitud, tendrá diez días para exponer sus alegaciones, y presentadas éstas o, en su defecto, transcurrido aquel plazo, EL CONSEJO señalará audiencia para que las partes concurran a presentar sus medios de prueba, los que serán evacuados dentro de los quince días después de haber sido admitidos.

**Artículo 69.-** Evacuadas las pruebas, EL CONSEJO dictará resolución pronunciándose sobre la procedencia o improcedencia del despido.

**Artículo 70.-** Cuando EL CONSEJO se pronuncie sobre la procedencia del despido, el expediente se remitirá al Fiscal General de la República.

A la vista del expediente, el Fiscal General de la República o en quien delegue tal potestad, podrá emitir el acuerdo de cancelación por despido o mandará que se precisen algunos hechos o antecedentes que estime conveniente para tomar la decisión definitiva.

**Artículo 71.-** Cuando la opinión del CONSEJO fuere en el sentido de que es improcedente el despido, se remitirá al Fiscal General para que después de analizar los antecedentes, fundamentos y la resolución del CONSEJO, adopte la decisión que estime conveniente. Si se decidiera declarar improcedente el despido, cesará la suspensión y el servidor asumirá de nuevo el ejercicio de sus funciones en el cargo que desempeñaba, ya partir de esa fecha comenzará a devengar nuevamente su sueldo.

Cuando se hubiere sustituido el servidor todo el tiempo de la suspensión, el nombramiento del sustituto será revocado cuando se declare improcedente el despido.

## **TITULO VI LA CANCELACION DEL SERVIDOR. INDEMNIZACIONES**

### **CAPITULO I, LACANCELACION**

**Artículo 72.-** El servidor puede ser cancelado por despido, por renuncia o por cesantía.

Las causas y procedimientos del despido se rigen por lo dispuesto en este ESTATUTO y sus reglamentos.

Cuando el servidor renuncie, se procederá, sin más trámite, cuando se considere conveniente, a emitir el acuerdo de cancelación.

**Artículo 73.-** La cancelación por cesantía procederá en los siguientes casos:

- a) a) Cuando por razones de orden presupuestario fuere forzoso la reducción de personal; y,
- b) b) Cuando para obtener una más eficaz y eficiente organización administrativa, se impusiere la reducción del personal.

**Artículo 74.-** En los supuestos del Artículo anterior, LA DIVISION solicitará a EL CONSEJO, su opinión sobre la cancelación.

La solicitud debe contener los cargos que se suprimirán y los nombres de los servidores que serán cancelados, junto con los estudios técnicos que verifiquen la existencia de los supuestos indicados en el Artículo anterior, así como los demás documentos que sean necesarios.

**Artículo 75.-** En la selección de los servidores que resulten afectados con la cancelación, se tomará en cuenta lo siguiente:

- a) a) Los resultados de la evaluación periódica de los servicios del personal;
- b) b) La cantidad de sanciones que hubieren sido objeto;
- c) c) La antigüedad en el servicio; y,
- d) d) La condición de ser padre de familia pobre, con cinco o más hijos menores.

**Artículo 76.-** EL CONSEJO, recibida la solicitud, ordenará que se cite, entregándole copia de la solicitud y de la documentación, al o a los servidores afectados, por medio de la Secretaría, a una audiencia que se celebrará dentro de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud.

En la audiencia se expondrán por parte de él o los afectados y por parte de LA DIVISION, lo que estimaren adecuado a sus intereses.

**Artículo 77.-** Dentro de los cinco días siguientes, a la celebración de la audiencia, EL CONSEJO dictará resolución.

En la resolución se indicará si se fuere procedente la cancelación. Si EL CONSEJO estimare que la cancelación no procede para todos los servidores nominados, indicará con precisión solamente los que deben ser cancelados y la supresión de los cargos respectivos.

Cuando la opinión fuere contraria a la cesantía, LA DIVISION no podrá solicitar nuevamente la cancelación por cesantía de los mismos servidores en el plazo de un año.

**Artículo 78.-** Emitida la resolución declarando la procedencia de la cancelación el Fiscal General de la República emitirá los acuerdos de cancelación respectivos. LA DIVISION procederá a suprimir los cargos objeto de la cesantía.

No se podrá practicar ningún movimiento de personal sobre el cargo suprimido por la cesantía. Quien infrinja esta disposición incurrirá en una falta grave y será sancionado en los términos de este ESTATUTO.

### **CAPITULO II INDEMNIZACIONES**

**Artículo 79.-** Los servidores que fueren cancelados por cesantía tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) años.

No obstante, los cancelados por cesantía tendrán el derecho de participar en los procesos de selección de personal, cuando el puesto objeto del concurso fuere del mismo grado y clase del suprimido.

**Artículo 80.-** Los servidores cancelados por despido podrán impugnar el acuerdo de cancelación directamente ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

**Artículo 81.-** Cuando la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo decreta que la cancelación por despido es injusta, el servidor, tendrá derecho a lo siguiente: al pago de una indemnización o al reintegro.

Cuando se decidiere el pago de la indemnización ésta será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) años. También se le reconocerá el pago de dos meses de sueldo en concepto de preaviso, en el caso que éste no se hubiere comunicado.

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

**Artículo 82.-** Cuando el servidor fuere cancelado por renuncia y tuviere más de doce años de prestar sus servicios en el Ministerio Público, tendrá derecho a una bonificación del cincuenta (50% ) de la indemnización a que se refiere el segundo párrafo del Artículo precedente.

En este caso, quien hubiere renunciado no podrá reingresar al Ministerio Público dentro de los seis años siguientes a la fecha de la cancelación.

**Artículo 83.-** En los casos anteriores, se reconocerá al servidor cancelado el pago completo o proporcional de las vacaciones, del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y el catorceavo mes.

## **TITULO VI PROMOCION, TRASLADO, PERMUTA, DESCENSO SUSPENSION, PRESCRIPCION**

### **CAPITULO I PROMOCION; TRASLADO, PERMUTA, DESCENSO SUSPENSION**

**Artículo 84.-** La promoción es el ascenso de un cargo a otro de grado o clase superior.

Las promociones solamente se efectuarán por antigüedad, previo concurso.

**Artículo 85.-** El traslado a otro puesto de la misma clase o grado, podrá ser decidido en los casos siguientes:

- a) a) Cuando lo solicite el servidor y LA DIVISION emitiera dictamen favorable; y,
- b) b) Cuando de la evaluación de servicios resulte comprobada la incapacidad o ineficiencia de un servidor en el desempeño de su cargo y no fuere procedente su cancelación para el mejor servicio público.

En este caso, no se emitirá el acuerdo respectivo sin que previamente hubiere sido oído el servidor respectivo.

No constituye traslado, el movimiento interno de personal o rotación de la que pueda ser objeto un servidor. En consecuencia, puede ser movilizado o rotado, siempre que ocupe el mismo cargo, a cualquier dependencia dentro del Ministerio Público o a cualquier lugar del país, sin seguir ningún procedimiento. Sin embargo, en estos casos se le reconocerá gastos de transporte y demás que identifique la

Dirección de Administración y que se deriven inmediata y directamente de la movilización.

**Artículo 86.-** La permuta es el cambio voluntario que se opera entre dos servidores que ocupan cargos de la misma clase y grado.

La permuta procederá solamente cuando los servidores objeto de la misma lo hubieren solicitado y los superiores inmediatos respectivos lo aprobaren.

**Artículo 87.-** El descenso solamente procederá cuando de la evaluación de servicios resultare que el servidor objeto de la misma, es incapaz o deficiente en el desempeño de un cargo y se estimare, por las evaluaciones practicadas, que puede desempeñarse en un cargo inferior.

El descenso se decretará mediante Acuerdo emitido por el fiscal General de la República o por quien tuviere tal potestad mediante delegación. Sin embargo, si el descenso no lo aceptare el servidor se procederá a despedirlo.

**Artículo 88.-** El servidor contra el cual se dictare auto de prisión y permaneciere detenido, será suspendido del ejercicio de su cargo.

La suspensión en estos casos será sin goce de sueldo y durará hasta que el servidor obtenga su libertad.

## **CAPITULO II PRESCRIPCION**

**Artículo 89.-** Los derechos e impugnaciones administrativas que este ESTATUTO reconoce a los servidores, prescribirán en el plazo de sesenta días, salvo que tuvieren otro plazo especial.

Dicho plazo comenzará a contarse a partir del día hábil siguiente a aquél en que se hubiere notificado al servidor la resolución que le afecta.

**Artículo 90.-** La imposición de las medidas disciplinarias, prescribirá en la forma siguiente:

- a) a) La amonestación, en siete días;
- b) b) La pérdida del derecho a ascenso, en quince días, y,
- c) c) La suspensión, en un mes.

Los plazos indicados se comenzarán a contar a partir del día siguiente a aquél en que se hubiere comunicado por escrito a la autoridad competente la comisión de la falta.

**Artículo 91.-** La sanción de despido prescribirá transcurridos treinta días hábiles desde la fecha en que LA DIVISION hubiere tenido conocimiento por escrito, de la comisión de la infracción.

**Artículo 92.-** En los casos previstos en los dos Artículos anteriores, el período comprendido entre el día en que la falta se hubiere cometido y el que se reciba la comunicación por escrito, no podrá exceder de una semana.

## **TITULO VIII DISPOSICIONES FINALES y TRANSITORIAS**

### **CAPITULO I DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 93.-** Los casos no previstos en la Ley, este ESTATUTO y sus reglamentos, se regirán por las disposiciones contenidas en las demás leyes de personal vigentes para los servidores públicos, la Ley de Procedimiento Administrativo y las demás leyes administrativas.

La aprobación del disfrute y reclamo de los derechos se hará dentro de los plazos legales, transcurridos los cuales sin notificarse la decisión respectiva, se entenderá emitida la aprobación por silencio positivo.

**Artículo 94.-** Los nombramientos, ascensos, traslados, permutas y demás actos de personal, que se hicieren en contravención a lo dispuesto en la Ley y este ESTATUTO, estarán viciados y podrán impugnarse administrativa o judicialmente, por quienes ostentaren la titularidad de un derecho subjetivo o de un interés legítimo.

**Artículo 95.-** Los actos de los servidores cuyo nombramiento fuere anulado posteriormente, administrativa o judicialmente, gozarán de la presunción de legitimidad, sin perjuicio de que podrán ser impugnados cuando fueren contrarios al ordenamiento jurídico.

**Artículo 96.-** El procedimiento e impugnaciones administrativas se regirán por lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo, salvo lo dispuesto en este ESTATUTO. Las impugnaciones judiciales se regularán por lo estatuido en la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso-administrativo.

## **CAPITULO II DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 97.-** Los servidores que a la fecha de entrar en vigencia este ESTATUTO, se encuentren prestando sus servicios en el Ministerio Público, se entenderán que ingresaron a éste cumpliendo con los requisitos establecidos en este ESTATUTO.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el período de prueba de cada uno de estos servidores, comenzará a contarse desde la vigencia de este ESTATUTO, y de acuerdo con lo establecido en el respectivo Manual de Clasificación de Puestos.

**Artículo 98.-** Dentro del primer año de vigencia de este ESTATUTO, se emitirán reglamentos, manuales, instructivos y demás instrumentos que fueren necesarios para la aplicación de la misma.

Las normas de este ESTATUTO son de aplicación inmediata y, en consecuencia, obligatorias a partir de su vigencia. Por tanto, no obstará para el disfrute y reclamo de los derechos y demás situaciones jurídicas reconocidas en él, la no emisión de los documentos indicados en el párrafo anterior.

**Artículo 99.-** El Fiscal General de la República emitirá los reglamentos que fueren necesarios para desarrollar los preceptos de este ESTATUTO.

Para los efectos de este acuerdo, se entenderá por Autoridad Nominadora el Fiscal General de la República o el funcionario en quien él designe la facultad de nombrar o cancelar los servidores del Ministerio Público.

**Artículo 100.-** El presente ESTATUTO entrará en vigencia veinte días después de su publicación en el Diario Oficial «LA GACETA».

Dado en la capital de la República, ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veintidós días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

**ANGEL EDMUNDO ORELLANA MERCADO**  
Fiscal General de la República