

¡Cónyuges, hijos y hermanos!
**Nepotismo en ICF y ruptura del sistema
de mérito en el sector público**

**Unidad de Investigación, Análisis
y Seguimiento de Casos (UIASC)**

Índice

I.	Introducción	4
II.	Objetivos	5
	2.1 General	5
	2.2 Específicos	5
III.	Consideraciones generales	6
	3.1 ¿Qué es el ICF?	6
	3.2 ¿Cuál es la forma en que se deben producir las contrataciones del personal en el ICF?	7
	3.3 ¿Qué deben observar los servidores públicos del ICF en todo proceso de contratación de personal?	8
IV.	Resultados del proceso investigativo	11
	4.1 Familiares en los altos niveles del ICF	11
	4.1.1 Hermana del director del ICF	11
	4.1.2 Cónyuge del gerente administrativo del ICF	11
	4.1.3 Cónyuge e hijos de la subgerente de Recursos Humanos del ICF	12
	4.1.4 Hermanos del jefe de Compras y Licitaciones del ICF	13
V.	Esquema de vinculación	14

VI. Conclusiones

15

I. Introducción

El presente informe expone los hallazgos encontrados como producto de un proceso investigativo ejecutado por la Unidad de Investigación, Análisis y Seguimiento de Casos (UIASC), del Consejo Nacional Anticorrupción (CNA), a raíz de una denuncia anónima sobre una serie de supuestas irregularidades cometidas en los niveles superiores del Instituto Nacional de Desarrollo y Conservación Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), en relación con las contrataciones del personal que involucra a cónyuges, hijos y hermanos de estos servidores públicos.

En consecuencia, en esta construcción técnico-científica, primero se hace el despliegue de los objetivos planteados para el desarrollo de la investigación, describiendo las acciones fundamentales a desarrollar, con el fin de acreditar o desvirtuar los extremos de la denuncia anónima. Luego, se hace una exposición de las consideraciones generales que le permitirán al lector comprender las bases teóricas y jurídicas de lo investigado por la UIASC.

En un tercer acápite, se hace el abordaje de todos los hallazgos encontrados, como resultado de las indagaciones fácticas, la búsqueda, recolección y análisis de información, así como la implementación de otras técnicas de investigación, en las que se puede identificar la correlación y vinculación entre varios servidores públicos del ICF.

Finalmente, se presenta una serie de conclusiones, en las que se hace una exposición de hechos y valoraciones jurídicas sobre el producto final del presente proceso de investigación.

II. Objetivos

2.1 General

- a) Determinar, a través de un proceso metodológico y técnicas de investigación, el cumplimiento al ordenamiento jurídico nacional por parte de los servidores públicos del ICF, en torno a las contrataciones del personal producidas a partir del año 2018 hasta la actualidad.

2.2 Específicos

- a) Describir la naturaleza orgánica del ICF, así como su modelo, regulación y proceso de contratación del personal técnico y administrativo.
- b) Identificar todas las personas contratadas en el ICF que guardan vínculos consanguíneos y por afinidad a lo interno de esta institución.
- c) Indicar las acciones y omisiones cometidas por los servidores públicos del ICF, en las contrataciones del personal de esta institución.

III. Consideraciones generales

3.1 ¿Qué es el ICF?

Es una entidad gubernamental creada mediante la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (Decreto Legislativo n.º 98-2007), publicado en el diario oficial La Gaceta el 26 de febrero de 2008 (Ejemplar n.º 31,544).

En su artículo 14, este instituto se crea como un ente desconcentrado¹ y dependiente de la Presidencia de la República con exclusividad en la competencia que determine esta ley, misma que se ejercerá con independencia técnica, administrativa y financiera, quien actuará como ejecutor de la política nacional de conservación y desarrollo forestal, áreas protegidas y vida silvestre con facultad de desarrollar programas, proyectos y planes, así como la creación de unidades administrativas, técnicas y operativas necesarias para cumplir con los objetivos y fines de la citada ley.

Por su parte, el artículo 12 señala que el ICF debe estar a cargo de un director ejecutivo nombrado por el presidente de la república, con rango de secretario de Estado y con participación en el Consejo de ministros².

1 De conformidad al artículo 41 de la Ley General de la Administración Pública, se establece la desconcentración para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos administrativos.

2 Hace referencia al Consejo de secretarios de Estado.

3.2 ¿Cuál es la forma en que se deben producir las contrataciones del personal en el ICF?

De conformidad al artículo 199 de la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (Decreto n.º 98-2007), «Del régimen de la carrera», señala que el personal técnico y administrativo del ICF, será regulado mediante el reglamento por el régimen de la carrera forestal, en el cual se establecerá que solo podrá ingresarse o lograr promociones en la misma, mediante concurso, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias de la presente ley.

Pese a que la precitada ley entró en vigencia material en el mes de febrero del 2008, el Reglamento interno de trabajo del ICF fue aprobado por la Dirección General del Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Resolución n.º DGT-RIT-189-2021, el 12 de julio del año 2021, y publicado en el diario oficial La Gaceta el 28 de octubre del 2021, en su ejemplar n.º 35,757, el cual está compuesto de 76 artículos, no encontrándose disposición alguna que hiciera referencia al proceso de ingreso mediante concurso, como lo manda la la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, Decreto n.º 98-2007, en su artículo 199.

Es importante señalar que el CNA ha corroborado que el ICF, a la actualidad, no dispone de manuales y políticas en materia de contratación de personal técnico y administrativo, como ser:

- a) Manual de puestos y salarios
- b) Manual de selección y reclutamiento de personal

3.3 ¿Qué deben observar los servidores públicos³ del ICF en todo proceso de contratación de personal?

Además de lo escrito en líneas anteriores, en el ordenamiento jurídico hondureño existe otro instrumento que regula la conducta de los servidores en relación con las contrataciones de personal. Se trata del Código de Conducta Ética del Servidor Público (Decreto Legislativo n.º 36-2007); específicamente, en sus artículos 6, numeral 1, 5 y 19; artículo 8, 13 y 17.

Artículo 6. Código de Conducta Ética del Servidor Público. Los servidores públicos se encuentran obligados a cumplir con las normas de conducta éticas siguientes: 1) Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución de la República, el presente Código de Conducta Ética del Servidor Público, las leyes, los reglamentos y demás normativa aplicable al cargo que desempeña; 5) Actuar en todo momento de acuerdo al bien común, con lealtad a los intereses de Honduras sobre cualquier otro interés ya sea personal, económico, financiero, comercial, laboral, político, religioso, racial, partidista, sectario, gremial o asociativo de cualquier naturaleza.

3 Cualquier funcionario o empleado de las entidades del Estado sujetas a este código, de acuerdo al artículo 3 precedente, incluidos los que han sido electos, nombrados, seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio de este, en todos los niveles jerárquicos. A tales efectos, los términos «funcionario», «funcionario público», «servidor», «servidor público», «empleado», «empleado público», «titulares», «asesores», «funcionarios adhonórem», cualquier otro que se use para designar a estos se consideran sinónimos (Art. 5 del Código de Conducta Ética del Servidor Público).

Artículo 8. Código de Conducta Ética del Servidor Público. Los servidores públicos tienen la obligación de respetar estrictamente los procedimientos de contratación de personal legalmente aplicables.

Artículo 13. Código de Conducta Ética del Servidor Público. El servidor público tiene prohibido designar parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad⁴ o segundo de afinidad⁵ para que presten servicios en la institución directamente a su cargo, ya sea de manera remunerada o adhonórem.

Artículo 17. Código de Conducta Ética del Servidor Público. El servidor público debe mantener su independencia de criterio y los principios de integridad y honestidad en el ejercicio de sus funciones públicas. En consecuencia, debe abstenerse de participar en toda actividad o decisiones públicas que pudiesen generar conflicto entre sus intereses personales, económicos, financieros, comerciales, laborales, políticos, religiosos, gremiales, los de su cónyuge, compañero o compañera de hogar o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad y el cumplimiento de deberes y funciones inherentes a su cargo.

Por su parte, la Constitución de la República de Honduras (Decreto n.º 131-98) señala en sus artículos 321 y 323 lo relativo a las responsabilidades de los servidores públicos:

4 Son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia; para los primeros, se determinan por líneas sanguíneas, es decir, con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural.

5 Es el parentesco que se establece con la familia natural del o la cónyuge.

Artículo 321. Constitución de la República de Honduras. Los servidores del Estado no tienen más facultades que las que expresamente les confiere la ley. Todo acto que ejecuten fuera de la ley es nulo e implica responsabilidad.

Artículo 323. Constitución de la República de Honduras. Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella.

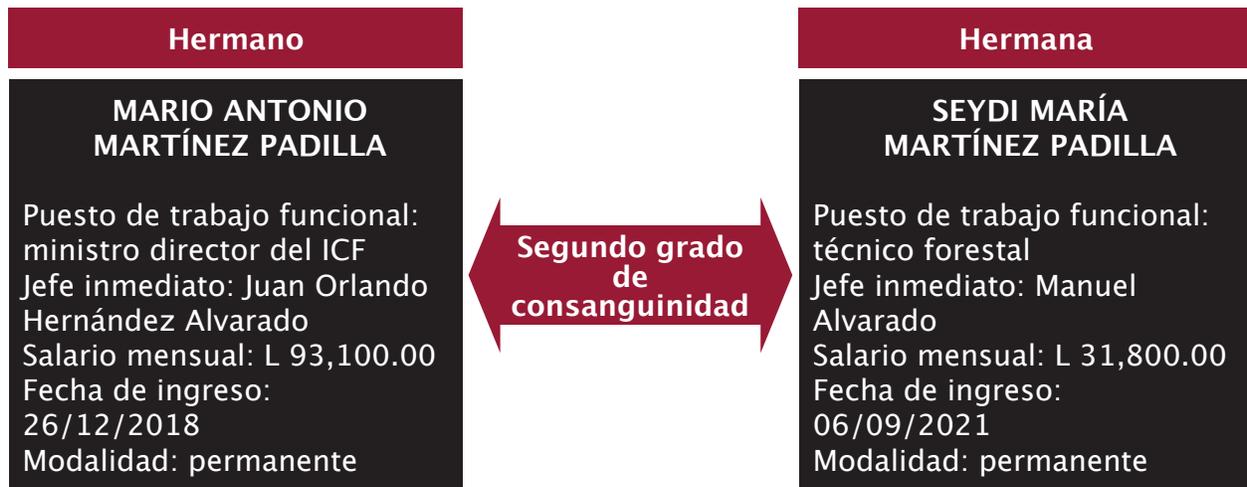
Es importante señalar que una de las obligaciones impuesta a los servidores públicos, en aras de evitar la impunidad en el sector público, es la prescrita en el artículo 269 del Código Procesal Penal (Decreto Legislativo n.º 9-99 E), la cual señala:

Artículo 269. Obligación de denunciar. Tienen la obligación de denunciar los delitos de acción pública: 1) Los funcionarios o empleados públicos que tengan conocimientos de los mismos, en ocasión de sus funciones.

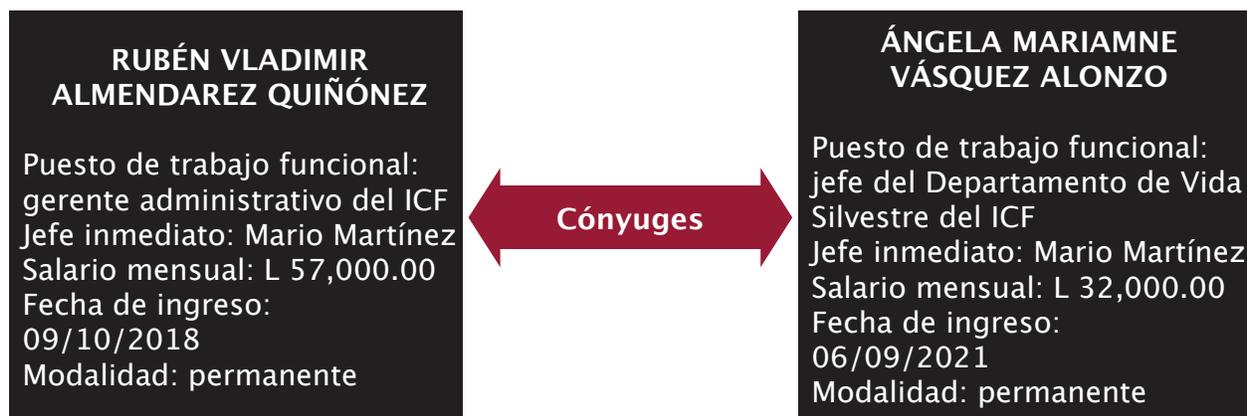
IV. Resultados del proceso investigativo

4.1 Familiares en los altos niveles del ICF

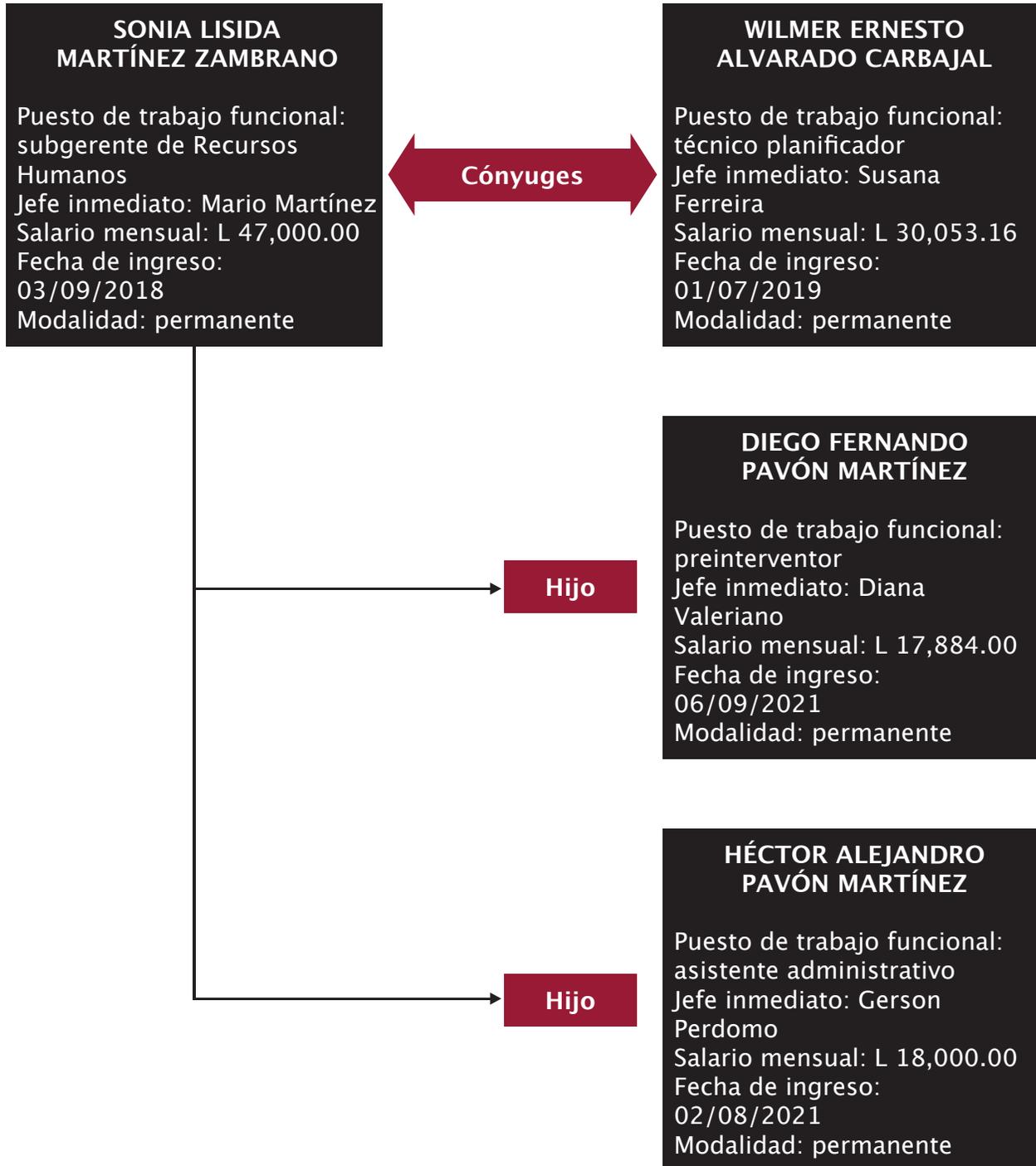
4.1.1 Hermana del director del ICF



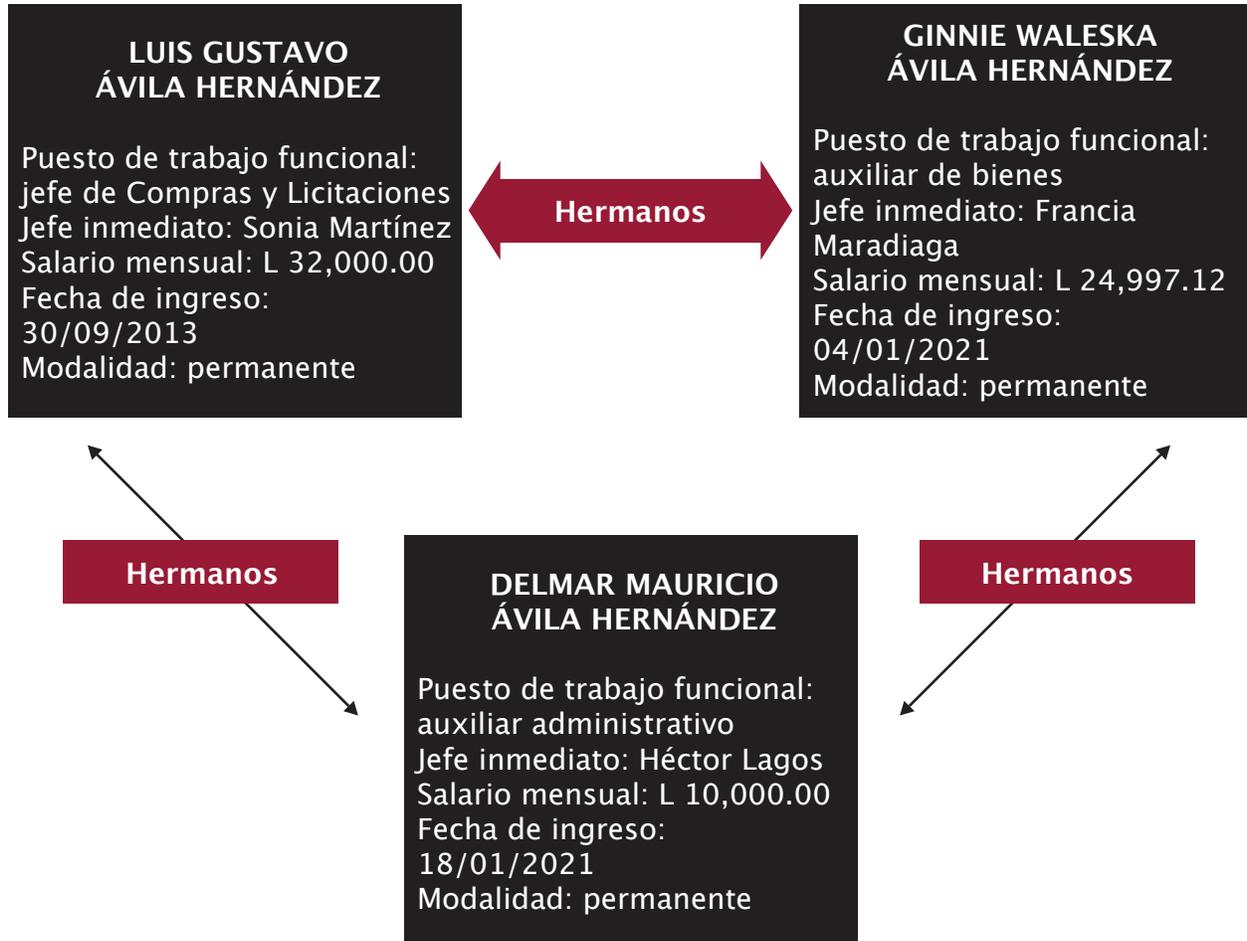
4.1.2 Cónyuge del gerente administrativo del ICF



4.1.3 Cónyuge e hijos de la subgerente de Recursos Humanos del ICF



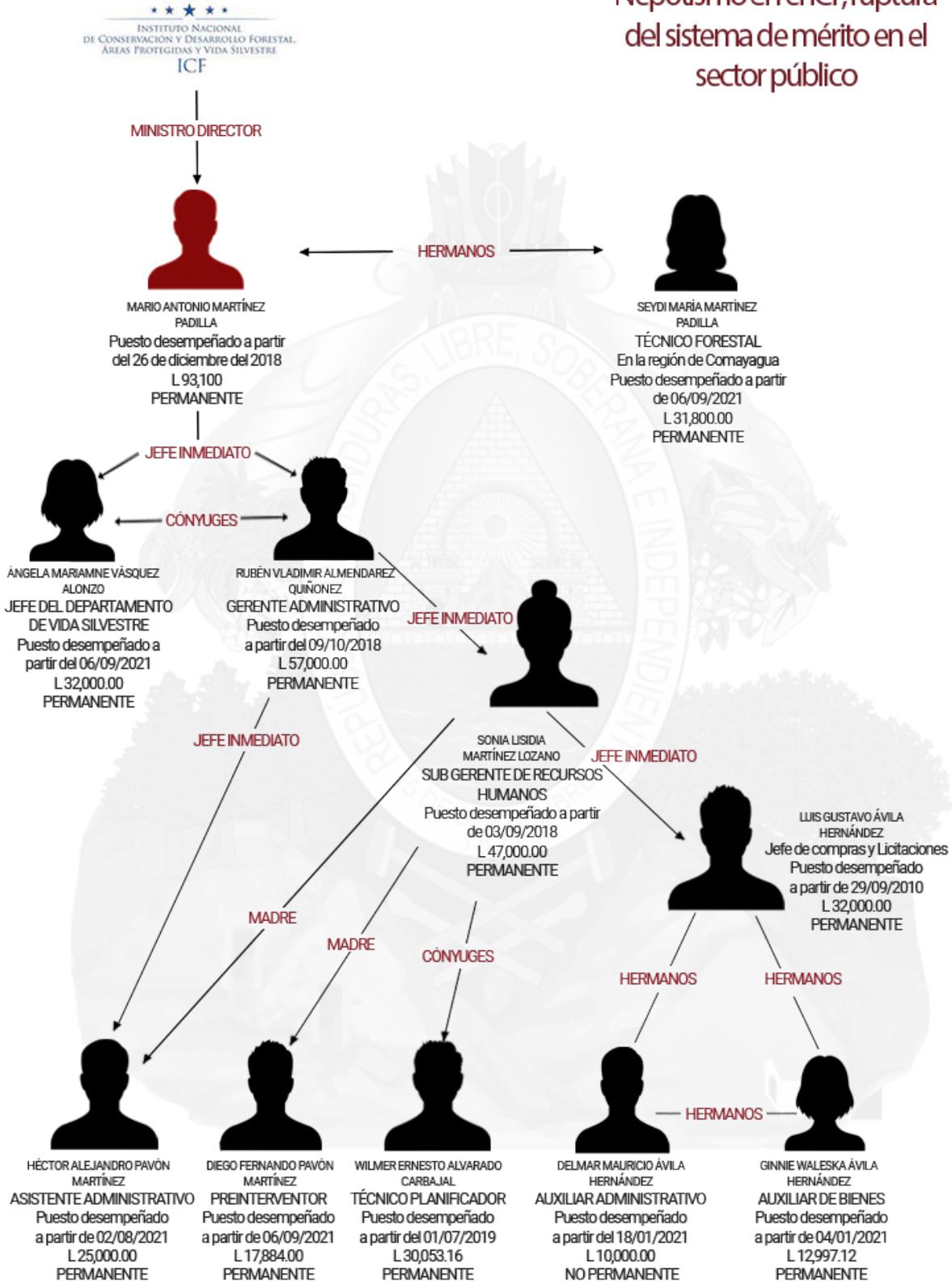
4.1.4 Hermanos del jefe de Compras y Licitaciones del ICF



V. Esquema de vinculación

¡CÓNYUGES, HIJOS, Y HERMANOS!

Nepotismo en el ICF, ruptura del sistema de mérito en el sector público



VI. Conclusiones

- a) El CNA logró identificar que las autoridades superiores del ICF, como ser su director, el gerente administrativo, la subgerente de Recursos Humanos y el jefe de Compras y Licitaciones mantienen laborando dentro de la institución a ciertos familiares, entre ellos: cónyuges, hijos y hermanos; todos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- b) Como resultado del proceso de análisis e investigación a las contrataciones suscitadas en el ICF a partir del año 2018, el CNA logró evidenciar que las acciones y omisiones cometidas por el director del ICF, el titular de la Gerencia Administrativa y la titular de la subgerencia de Recursos Humanos, violentan los artículos 321 y 323 de la Constitución de la República de Honduras (Decreto n.º 131-98); el artículo 199 de la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (Decreto Legislativo n.º 98-2007); los artículos 6, numeral 1 y 5; artículo 8, 13 y 17 del Código de Conducta Ética del Servidor Público (Decreto Legislativo n.º 36-2007).
- c) El CNA identificó que el Reglamento interno de trabajo del ICF no fue publicado en el diario oficial La Gaceta, sino hasta el 28 de octubre del 2021, y que esta entidad pública no dispone de manuales y políticas en materia de contratación de personal técnico y administrativo, como ser: Manual de puestos y salarios y Manual de selección y reclutamiento de personal.

- d) Se ha corroborado que, a nivel funcional, los responsables de garantizar la eficiencia en el recurso humano del ICF son los titulares de la Gerencia Administrativa, la subgerencia de Recursos Humanos y el director del instituto.

- e) Desde el CNA se considera oportuno regular la figura del nepotismo en la legislación nacional, a fin de evitar la injerencia de los cargos superiores para que las contrataciones sean ejecutadas promoviendo buenas prácticas como la transparencia, libre competencia y eficiencia, mismas que permitirán que las personas puedan ser contratadas por capacidad y no por injerencia personal.

¡Contáctanos!

Ubicación: colonia San Carlos
Calle República de México
Teléfono: 22211181
Celular: 94506215
Correo electrónico: info@cna.hn

¡Síguenos!

[@cnahonduras](#)



denuncias.cna.hn



CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN

Una instancia de sociedad civil