



**CÁMARA TERCERA DE PRIMERA INSTANCIA DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA:** San Salvador, a las catorce horas quince minutos del día once de noviembre del dos mil once.

El presente Juicio de Cuentas ha sido iniciado con el Pliego de Reparos Número **JC-III-029-2010** en contra de la Licenciada ANA RUTH MACIAS ROMERO, Ex Directora de Recursos Humanos, quien devengó un salario de dos mil setecientos veintitrés dólares con nueve centavos (\$2,723.09); según el Informe de Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal de la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, correspondiente al período del uno de enero del dos mil ocho al treinta y uno de mayo de dos mil nueve, practicado por la Dirección de Auditoria Tres de la Corte de Cuentas de la República, procedente de la Coordinación General Jurisdiccional de esta Corte.

Han intervenido en esta Instancia la **Licenciada Roxana Beatriz Salguero Rivas**, en su calidad de Agente Auxiliar del señor Fiscal General de la República; y la **Licenciada Ana Ruth Macias Romero**, en su carácter personal.

**LEÍDOS LOS AUTOS; Y  
CONSIDERANDO:**

I.- De folios 27 vuelto a fs. 28 frente, esta Cámara tiene por recibido el Informe de Auditoria antes relacionado, y tal como lo ordena el artículo 66 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, se notificó al señor Fiscal General de la República para que se mostrara parte en el presente proceso. De folios 28 a fs. 31 ambos vuelto, con base a lo establecido en el artículo 66 y 67 de la Ley de esta Institución, se agrega el Pliego de Reparos emitido a las ocho horas treinta minutos del día treinta y uno de mayo de dos mil diez, del cual se entregó copias al señor Fiscal General de la República tal como consta a fs. 33 y a la funcionaria involucrada, tal como consta mediante eschuela de Emplazamiento agregada a fs. 34.

II. De fs. 35 a fs. 37 corre agregado el escrito, credencial y certificación de la Resolución N° 476, presentados por la Licenciada Roxana Beatriz Salguero Rivas, en el carácter que comparece.

III. De fs. 38 a fs. 39 corre agregado el escrito presentado por la **Licenciada Ana Ruth Macías Romero**, quien manifestó lo siguiente: ""(...) Irregularidades en los Nombramientos de Personal" (...) No estando conforme con la posición señalada en el hallazgo número uno antes expresado, a razón que, considero que tales situaciones se derivan de circunstancias extraordinarias, como la necesidad urgente por parte de la oficina correspondiente de que el recurso humano a iniciar proceso de contratación empezara a laborar lo más pronto posible, en algunos casos; en otros por ejemplo la urgencia con la que eran solicitadas de forma emergente los cuadros de propuesta de nombramiento de personal por parte de la Dirección Superior (entendiéndose por esta la Presidencia, la Gerencia General de Administración y Finanzas y los señores Magistrados de la Corte Suprema de Justicia) quienes ocasionalmente giraban instrucciones a la suscrita de que incluso de forma personal les entregara dichos cuadros, los cuales aun no contaban con la firma del jefe de la dependencia solicitante, pero que para cumplir con el procedimiento se me instruía de forma verbal que en mi calidad de administradora del recurso humano de la Corte Suprema de Justicia, como el señor Gerente General de Administración y Finanzas, en los casos señalados en el Informe en los que firme en ambas calidades, tuvieron a bien dar por avalado dicho escenario. Por tanto dicha situación se dio para actuar con una mayor diligencia al proceso y también considero que no existió mala fe en mi actuación, ni tampoco existe ningún agravio, es decir no se ha dado ningún perjuicio o afectación a la administración pública, ni tampoco ha existido incumplimiento de las atribuciones que tenía asignadas, por lo que sería incongruente señalarme responsabilidad administrativa por tal acción. (...) "Contrataciones de personal no calificado" (...) Considero que existe una confusión por parte de los señores auditores, puesto que señalan contratación de personal no calificado, situación que creo han llegado ellos a una deducción personal, puesto que no cuentan con ninguna evidencia documental que haga referencia a la falta de cualificación (sic) del personal mencionado en la muestra; al parecer la confusión deviene del resultado de las pruebas psicológicas realizadas a éstas personas como aspirantes a desempeñar un cargo en la Corte Suprema de Justicia, tampoco se ha demostrado que el personal nombrado es inidóneo, puesto que no hay informes que demuestren tal situación, al respecto considero pertinente aclarar que los resultados de las pruebas psicológicas se enfocan en impresiones que conforman un panorama muy genérico de la personalidad de los aspirantes, en ese sentido es normal que muchas de ellas evidencien algún trastorno de la personal (sic), puesto que la mayoría de las personas tenemos al menos uno, consecuentemente los resultados obtenidos pueden resultar vagos y sugestivos, dado que la psicología no es una ciencia exacta y dar por hecho una situación a la cual le hace falta la parte complementaria, es decir, la comprobación del desempeño en el puesto de trabajo, podría resultar discriminatorio y atentatorio contra los derechos fundamentales de las personas aspirantes; por tanto, su validez es discutible hasta comprobar que el desempeño de ésta personas en las diferentes responsabilidades que el puesto le demanda no es el esperado, situación para la cual se establece en cada contrato laboral el plazo de prueba de tres meses, tiempo suficiente para que el jefe de unidad a la cual ha sido asignado informe que ésta persona no cumple con las responsabilidades del cargo, es decir no es idóneo para el cargo, situación que no se ha dado en ninguno de los casos señalados, por el contrario las personas contratadas efectúan a la fecha sus actividades y responsabilidades laborales de forma normal. En lo que respecta las normas que supuestamente se han incumplido, expreso lo siguiente: En el periodo que me desempeñe como Directora de Recursos Humanos del a (sic) Corte Suprema de Justicia, la Ley del Servicio Civil no



# CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA



era aplicable a las personas que ingresaban a la institución por la modalidad de contrato por servicios personales, esto de conformidad a lo establecido en el literal "m" del Art. 4 de la referida ley, por tanto resulta que el señalamiento de incumplimiento de dicho cuerpo legal no es pertinente. Respecto al Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, cabe mencionar que si se cumplió con el procedimiento de Nombramiento o Contratación de Personal Permanente o Interino, especialmente en la actividad 12, puesto que las propuestas de nombramiento siempre se remitieron al señor Gerente General de Administración y Finanzas para su revisión y aprobación y para que a su vez la remitiera a la presidencia para revisión y aprobación de ésta. De igual forma se señala el hecho que la suscrita omitió incluir en los cuadros de propuestas de nombramiento de personal, aspectos relevantes sobre los resultados de los informes de evaluación psicológica y de idoneidad para el puesto, al respecto debo manifestar que no existe ninguna disposición o norma interna que me señalara dicha atribución, puesto que mi deber consistía en remitir materialmente la propuesta de nombramiento, de acuerdo al proceso correspondiente no me señalaba dicha responsabilidad, por lo que el informe de alguna situación fuera de lo común la realizaba de forma verbal o por escrito, si me lo solicitaba la dirección superior (entiéndase por esta Gerente General, Secretaria General, Magistrado Presidente y restantes magistrados de la CSJ en funciones). Por otra parte la observación es clara al establecer literalmente que "se corre el riesgo de que el personal contratado no realice sus funciones de manera eficiente, eficaz y oportuna", dicha frase no hace más que ratificar el hecho que no existe evidencia de que el personal contratado no realiza sus funciones de manera eficiente, eficaz y oportuna, sino por el contrario deja abierta la posibilidad que podría darse esa situación, pero no es más que eso, una posibilidad, por lo que no se puede señalar responsabilidad administrativa a un empleado o funcionario de algo incierto, que no se sabe si pasará o no. De todo lo anterior estimo que la evidencia presentada en mi contra en ambos señalamientos con la finalidad de atribuirme una supuesta responsabilidad administrativa no resulta consistente y se limita a señalamientos subjetivos de los auditores y no por inobservancia de disposiciones legales o reglamentarias, o por el incumplimiento de las atribuciones, facultades, funciones y deberes o estipulaciones contractuales, que me competían por razón de mi cargo, tal y como lo establece el Art. 54 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República. Por lo antes expuesto y en base a las disposiciones legales antes anotadas y el Art. 68 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, a VOS con todo respeto OS PIDO: I- Me admitáis el presente escrito; II- Tengáis por contestado el emplazamiento del pliego de reparos; III-En la Sentencia Definitiva correspondiente se me absuelva, me declaréis libre de toda responsabilidad y se declare desvanecida la responsabilidad administrativa que se me atribuye""

V. De fs. 39 vuelto a fs. 40 frente se admitieron los escritos presentados por la Licenciada Ingrid Lizeth González Amaya; Apoderados del Doctor Agustín García Calderón y por la Licenciada Ana Ruth Macías Romero, a quienes se les tuvo por parte en el presente proceso. Asimismo se concedió audiencia a la Representación Fiscal.

VI. De fs. 43 a fs. 45 corre agregado el escrito presentado por la **Representación Fiscal**, quien manifestó lo siguiente: ""REPARO UNO. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA. Hallazgo 1. Irregularidades en los Nombramientos de Personal. La reparada en

su escrito de contestación al pliego de reparos manifiesta que considera que el señalamiento que se le ha hecho deriva de circunstancias extraordinarias, como la necesidad urgente que el recurso humano empezara a laborar lo más pronto posible, en otras ocasiones se le instruyó de forma verbal en su calidad de administradora del recurso humano de la Corte Suprema de Justicia; además tanto el Señor Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia, como el Gerente General de Administración y Fianzas, en los casos señalados en el informe en los que firmó la cuentadante en ambas calidades, tuvieron a bien dar por avalado dicho escenario. REPARO DOS. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA. Hallazgo 2. Contratación de Personal no calificado. En el escrito de contestación la cuentadante por medio del cual ejerce su derecho de defensa expresa que si cumplió con el procedimiento de nombramiento o contratación de personal Permanente o Interino, puesto que las propuestas de nombramiento siempre se remitieron al señor Gerente General de Administración y Finanzas para su revisión y aprobación y para que una vez la remitiera a la presidencia para revisión y aprobación de ésta. Pero es el caso que la cuentadante presenta una serie de argumentos, sin que hasta la fecha haya presentado la prueba idónea que ayude a sustentarlos. Es de hacer notar que de conformidad al artículo 69 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, que establece en su inciso primero "Si por las explicaciones dadas, prueba de descargo presentadas...se consideren que han sido suficientemente desvirtuados los reparos..., la cámara declarará desvanecida la responsabilidad...", pero para este caso en concreto lo expresado por la reparada no es argumento sólido para dar por superados los señalamientos hechos por los auditores de esta Corte de Cuentas, aunado a ello no aportan prueba de descargo, es por ello el inciso segundo del artículo antes mencionado regula: "En caso de rebeldía, o cuando a juicio de la Cámara no estuvieren suficientemente desvanecidos los reparos, esta pronunciará fallo declarando la Responsabilidad Administrativa o Patrimonial o ambas en su caso..."; razón por la cual para la Representación Fiscal, se debe de condenar a la (sic) cuentadantes a la Responsabilidad Administrativa de los Reparos UNO y DOS, que conforman el Pliego de Reparos No. JC-III-029-2010. Por lo antes expuesto con todo respeto OS PIDO: -Me admitáis el presente escrito; -Me tengáis por evacuada la audiencia conferida en los términos arriba mencionados y condenéis en sentencia definitiva a la Responsabilidad Administrativa de los reparos UNO y DOS, que conforman el Pliego de Reparos No. JC-III-029-2010...""

**VIII.** De fs. 44 vuelto a fs. 45 frente, se admitió el escrito presentado por la **Representación Fiscal**, ordenando dictar la correspondiente sentencia.

**IX.** Habiéndose analizado el Informe de Auditoría que dio origen al pliego de reparos, documentación pertinente al presente proceso y lo solicitado por la Representación Fiscal, esta Cámara es del criterio en relación al **REPARO UNO**: Consistente en que en algunos nombramientos de Personal, la Ex Directora de Recursos Humanos firmó en dos espacios, tanto como Directora de Recursos Humanos y como Jefe de la Unidad Solicitante, aún cuando el personal no había sido solicitado, constatándose que en el documento "Cuadro Propuesta de Nombramiento de Personal", se establece que para realizar nombramientos en la



## CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA



entidad sujeta a examen, se requiere de la firma de cuatro funcionarios, en su orden, la del jefe de la Unidad o Dependencia que solicita el personal, de la Directora de Recursos Humanos, del Gerente General de Administración y Finanzas y del Presidente...Al respecto, la Licenciada Macías Romero manifestó que tales situaciones se derivan de circunstancias extraordinarias, como la necesidad urgente por parte de la oficina correspondiente de que el recurso humano empezara a laborar lo mas pronto posible en algunos casos y en otros, por la urgencia con la que eran solicitadas de forma emergente los cuadros de propuesta de nombramiento de personal por parte de la Dirección Superior... En relación a lo anterior, los suscritos consideramos que lo expuesto por la Ex Directora de Recursos Humanos confirma la condición reportada, ya que únicamente presenta explicaciones del porque no se dio cumplimiento a la Actividad 9 del Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos, el cual establece claramente que "El Jefe de la Unidad o Dependencia solicitante, recibe, revisa, firma y sella la Propuesta de Nombramiento de Personal", en tal sentido, queda evidenciado que existió contravención legal, siendo procedente confirmar la responsabilidad atribuida en el presente reparo, imponiendo la multa correspondiente, de conformidad al Art. 107 inciso primero de la Ley de la Corte de Cuentas de la República. **REPARO DOS:** Consistente en que la Institución gestionó y contrató personal en el periodo sujeto de examen, a pesar de no ser idóneos, según los resultados que presentan los Informes de Evaluación Psicológica en los casos de los empleados: PJ 339, VM319, CO314, HM323, PG303, GG310, FL305, MR332, y GA325... Al respecto, la Licenciada Macías Romero manifestó que los resultados de las pruebas psicológicas se enfocan en impresiones que conforman un panorama muy genérico de la personalidad de los aspirantes, siendo normal que muchas de ellas evidencien algún trastorno de la personalidad, puesto que la mayoría de las personas tenemos al menos uno, consecuentemente los resultados obtenidos pueden resultar vagos y sugestivos. Asimismo expresó que la Ley del Servicio Civil no es aplicable a las personas que ingresan a la institución por modalidad de contrato por servicios personales, de conformidad al literal m) del Art. 4 de la referida ley, mencionando además que si se cumplió con la actividad 12 del Procedimiento de Nombramiento o Contratación de Personal Permanente o Interino... En relación a lo anterior, los suscritos advertimos que el Art. 54 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, instituye que la responsabilidad administrativa de los funcionarios y empleados de las entidades y organismos del sector público, procederá por: a) Inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias, y b) Incumplimiento de sus

atribuciones, facultades, funciones y deberes o estipulaciones contractuales, que les competen por razón de su cargo. Esta Cámara considera que en el reparo controvertido, no concurren los presupuestos determinados en el artículo precedente, ya que la base del señalamiento realizado por el auditor, se fundamenta en la supuesta contravención a los **artículos 18 y 20 de la Ley del Servicio Civil**, sin embargo, la referida ley no es aplicable en la condición reportada, en vista que tal como se consignó en el hallazgo los empleados con deficiencias en las pruebas psicológicas pertenecían al sistema de contrato, consecuentemente de conformidad al Art. 4 literal m) de la misma Ley, se excluye expresamente de formar parte de la carrera administrativa a las personas bajo contrato. En cuanto al **Art. 27 ordinal 3 de la Ley Orgánica Judicial**, tal disposición regula las atribuciones que corresponden al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, entre las cuales se encuentra: numeral 3) Firmar los acuerdos del Tribunal, salvo en lo relativo a materias administrativas delegadas por la Corte a otro funcionario del Órgano Judicial u organismos del mismo, como puede notarse no guarda relación con la condición reportada; finalmente, en relación al **Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos** de la Corte Suprema de Justicia, Actividad 12, se establece "El Gerente General de Administración y Finanzas, recibe, revisa, firma y sella la Propuesta de Nombramiento de Personal" y Actividad 13 que establece "El Gerente gestiona y obtiene firma y sello de la Presidencia en la Propuesta de Nombramiento de Personal". Adviértase que las anteriores disposiciones no se refieren al objeto de señalamiento, que versa sobre la contratación de personal no idóneo para el cargo. De igual forma que en relación a la **Norma Técnica de Control Interno Específicas del Órgano Judicial**, en su Art. 20 se refiere a que las Unidades Administrativas designadas por el Titular del Órgano Judicial son las encargadas del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal con base a los manuales e instructivos autorizados por dicho funcionario, disposición que tampoco es aplicable ya que en el presente proceso no constan los elementos que demuestren que se incumplió el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos; Respecto a lo anterior es preciso establecer que de conformidad al numeral 3.1.3 de las Normas de Auditoría Gubernamental y al Manual de Auditoría Gubernamental en su apartado "Normativa Incumplida", página 121, el criterio -fundamento de la condición observada por Auditoría- corresponde al "deber ser" dentro del ámbito de la gestión pública, es decir, la inobservancia contenida en alguna ley y/o reglamento, constituyéndose así en el elemento que permite identificar que la condición reportada o irregularidad



CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA



contenida en el hallazgo, se encuentre en oposición al criterio. Lo anterior, se trae a cuenta debido a que al analizar cada uno de los criterios establecidos por el auditor, en ninguno de ellos encontramos elementos relacionados directamente con la supuesta contravención a tales disposiciones, consecuentemente procede resolver en sentido favorable.

**POR TANTO:** Con base a las razones antes expuestas y de conformidad con los artículos 54, 69 inciso 1° y 107 de la Ley de la Corte de Cuentas, Arts. 240 y 427 del Código de Procedimientos Civiles, esta Cámara **FALLA: 1) REPARO UNO. Responsabilidad Administrativa.** Condénase a la Licenciada ANA RUTH MACIAS ROMERO a pagar la cantidad de DOSCIENTOS SETENTA Y DOS DOLARES CON TREINTA CENTAVOS (\$272.30) equivalente al diez por ciento de un salario devengado al momento en que se dieron los hechos que originaron la responsabilidad confirmada en el presente reparo. **2) REPARO DOS. Responsabilidad Administrativa.** Absuélvase a la Licenciada ANA RUTH MACIAS ROMERO de la responsabilidad atribuida en el presente reparo. **3)** Désele ingreso a la multa administrativa impuesta, al Fondo General del Estado. **4)** Queda pendiente la aprobación de la cuenta de la Licenciada ANA RUTH MACIAS ROMERO, en tanto no se verifique el cumplimiento de la presente condena. **HAGASE SABER. Notifíquese.-**

Cal -  
Ante mí,  
Secretaría de Actuaciones



JC-III-029-2010  
Ref. Fiscal 205-DE-UJC-12-2010



CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA



MARA TERCERA DE PRIMERA INSTANCIA DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA: San Salvador, a las diez horas treinta minutos del día quince de diciembre de dos mil once.

No habiéndose interpuesto recurso alguno en la sentencia de folios 47 vuelto a fs. 50 frente, dentro del término legal, en el Juicio de Cuentas JC-III-029-2010 que se promovió en contra de la Licenciada: ANA RUTH MACIAS ROMERO, por su actuación como Directora de Recursos Humanos, en la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, durante el período comprendido del uno de enero del dos mil ocho al treinta y uno de mayo de dos mil nueve, de conformidad con el artículo 70 inciso 3º de la Ley de la Corte de Cuentas de la República y 447 del Código de Procedimientos Civiles, declárase Ejecutoriada dicha sentencia.

Handwritten signature and stamp of the Corte de Cuentas de la República, including the text 'Ante mí,' and 'Secretaría de actuaciones'.



# **CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA**

---

---

**DIRECCIÓN DE AUDITORÍA TRES.**



**INFORME DE EXAMEN ESPECIAL AL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA CORTE SUPEMA DE JUSTICIA (CSJ), CORRESPONDIENTE AL PERIODO DEL 1 DE ENERO 2008 AL 31 DE MAYO DE 2009.**

**SAN SALVADOR, ABRIL DE 2010.**

---

---



## INDICE

I.	Antecedentes del Examen .....	1
II.	Objetivos .....	1
III.	Alcance y resumen de los procedimientos aplicados.....	2
IV.	Resultados del Examen .....	2
V.	Recomendaciones .....	20

---

---



Doctor —  
**José Belarmino Jaime**  
**Presidente Corte Suprema de Justicia-**  
**Órgano Judicial**  
**Presente.**

El presente Informe contiene los resultados de nuestro Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal de la Corte Suprema de Justicia, correspondiente al periodo del 1 de enero de 2008 al 31 de mayo de 2009 en la Corte Suprema de Justicia-Órgano Judicial, el cual se realizó a través de la revisión del proceso de selección y contratación de personal en la Dirección de Recursos Humanos y el proceso de selección que ejecutan los señores Jueces de Cámara, Secretarios y Magistrados correspondiente al área jurisdiccional. Nuestro Examen Especial ha sido realizado en cumplimiento a lo que establece el artículo 195 de la Constitución de la República de El Salvador y a los artículos 5, numerales 1, 3, y 16, artículo 29, 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República de la República.

### **I. Antecedentes del Examen**

Con base a la denuncia conocida por ésta Corte, a través de los periódicos de mayor circulación en el país en contra de la Corte Suprema de Justicia- Órgano Judicial, relativa a las supuestas anomalías en el proceso de selección y contratación de personal en la Corte Suprema de Justicia, específicamente por parte de la Dirección de Recursos Humanos en el periodo del 1 de enero 2008 al 31 de mayo de 2009.

En tal sentido, la Dirección Tres de Auditoría de la Corte de Cuentas de la República, emite la orden de trabajo No. 38/2009 de fecha 21 de septiembre de 2009, para comprobar la veracidad y pertinencia de la referida denuncia.

### **II. Objetivos**

1. Emitir informe sobre los resultados del examen especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal en la Corte Suprema de Justicia, por el periodo del 1 de enero 2008 al 31 de mayo de 2009, conforme a las Normas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Corte de Cuentas de la República.
2. Efectuar procedimientos de control interno y de cumplimiento legal, que permitan comprobar la pertinencia en la ejecución del proceso de selección y contratación de personal administrativo y jurisdiccional, realizado por la Dirección de Recursos Humanos, los niveles de autorización, el manejo y asignación de funciones, la normativa interna aplicable, entre otros.



3. Determinar a través de procedimientos de auditoría, si existieron pagos otorgamiento de plazas a personal de nuevo ingreso.
4. Comprobar si la Dirección de Recursos Humanos a través del Departamento de Selección y Evaluación, tramitó contrataciones de personal que cumplieran con el perfil y la idoneidad para el desempeño de los cargos.

### III. Alcance y resumen de los procedimientos aplicados

El alcance del presente examen especial comprendió la evaluación al proceso de selección y contratación de personal en la Corte Suprema de Justicia, a través de la Dirección de Recursos Humanos. Dicha evaluación incluyó el análisis al proceso que ejecuta el Departamento de Selección de Personal de la Dirección de Recursos Humanos, así como la selección y ratificación del nombramiento de Secretarios de Tribunales y Oficiales Mayores de las Cámaras de Segunda Instancia, proceso ejecutado por la Unidad Técnica Central de Apoyo a la Carrera Judicial, y sus Regionales ubicadas en los departamentos de Santa Ana y San Miguel.

En tal sentido se realizaron procedimientos tendientes a comprobar la pertinencia de la denuncia que dio origen al examen especial, sobre la presunta venta de plazas al interior de la Corte Suprema de Justicia-Órgano Judicial, aplicando Normas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Corte de Cuentas de la República

### IV. Resultados del Examen

1. Al analizar el documento "Cuadro Propuesta de Nombramiento de Personal", comprobamos que para realizar nombramientos en la Entidad sujeta a examen, se requiere de la firma de cuatro funcionarios, en su orden la del Jefe de la Unidad o dependencia que solicita el personal, de la Directora de Recursos Humanos, del Gerente General de Administración y Finanzas y del Presidente; sin embargo, en algunos nombramientos la Ex Directora de Recursos Humanos firmó en dos espacios, tanto como Directora de Recursos Humanos y como Jefe de la Unidad solicitante, aún cuando el personal no había sido solicitado, según detalle:

Código	Plaza	Fecha Cuadro Propuesta Nombramiento de Personal	Régimen	Ubicación
CR330	Auxiliar de Oficina II	Abril/2008	Ley de Salarios	Departamento de Disminución de Reos sin Sentencia Zona Paracentral.
QS302	Colaborador Técnico	Abril/2008	Contrato	Dirección de Comunicaciones.
TM103	colaborador operativo	Abril/2008	Contrato	Administración Centro Judicial, Santa Tecla.
RM344	Colaborador Técnico	Abril/2008	Contrato	Dirección de Comunicaciones.



Código	Plaza	Fecha Cuadro Propuesta Nombramiento de Personal	Régimen	Ubicación
LC310	Colaborador Jurídico	Mayo/2008	Contrato	Juzgado de lo Laboral, Santa Ana
MR336	Colaborador Técnico	Junio/2008	Contrato	Centro Judicial Integrado de Soyapango
CR331	Colaborador Técnico	Julio/2008	Contrato	Administración Centro Judicial, Sonsonate
FC310	Colaborador Jurídico	Octubre/2008	Contrato	Sección de Notariado
ZJ305	Auxiliar Técnico	Enero/2009	Contrato	Dirección de Adquisiciones y Contrataciones Institucional
OJ314	Colaborador Técnico	Enero/2009	Contrato	Centro Judicial Integrado de Soyapango
MS332	Colaborador Técnico	Enero/2009	Contrato	Centro Judicial Integrado de Soyapango
UJ308	Psicólogo	Marzo/2009	Contrato	Juzgado 1º de Familia, Centro Judicial Isidro Menéndez
GE319	Ordenanza	Sin Fecha	Contrato	Administración del Centro Judicial, San Miguel.
VL307	Colaborador de Oficina	Sin Fecha	Contrato	Administración del Centro Judicial, Santa Rosa de Lima, La Unión.
BE107	Colaborador Jurídico	Abril/2009	Contrato	Gerencia General de Asuntos Jurídicos

La Constitución de la República de El Salvador en el artículo 86 inciso 3º, establece: “Los funcionarios del Gobierno son delegados del pueblo y no tienen más facultades que las que expresamente les da la ley”.

La Ley Orgánica Judicial en su artículo 27 ordinal 3, establece: “Firmar los acuerdos del Tribunal, salvo en lo relativo a materias administrativas delegadas por la Corte a otro funcionario del Órgano Judicial u organismos del mismo”.

El Acuerdo No. 139bis de la Corte Suprema de Justicia, establece: “Entre las atribuciones delegadas en el Acuerdo No. 137 se encuentran la autorización de Manuales e Instrumentos Administrativos”.

El Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia aprobado en febrero de 2008, en el procedimiento de Nombramiento o Contratación de Personal Permanente o Interino en la Descripción Narrativa del Proceso, actividad 9, establece: “Que el Jefe de la Unidad o Dependencia solicitante, recibe, revisa, firma y sella Propuesta de Nombramiento de Personal”.

La causa se debe a que la Ex Directora de Recursos Humanos, en algunos casos se excedía en sus atribuciones y en otros no documentaba las instrucciones.

En consecuencia, ante el exceso en el cumplimiento de sus atribuciones y la falta de documentación, se genera un manejo indebido y poco transparente del proceso de selección y contratación de personal.

### **Comentarios de la Administración**

En nota de fecha 16 de marzo de 2010, la Ex Directora de Recursos Humanos manifiesta: “La situación observada por la auditoría resulta cierta sin embargo cabe



mencionar que estas situaciones se derivaban de circunstancias extraordinarias, sinceramente se me haría muy difícil poder recordar cada caso en particular, especialmente porque no cuento con la información a la mano de las personas a que corresponden los códigos señalados, no obstante lo anterior puedo manifestar que tales circunstancias especiales aludían a aspectos tales como, la necesidad urgente por parte de la oficina correspondiente de que el recurso humano a iniciar proceso de contratación empezara a laborar lo más pronto posible, en algunos casos; en otros por ejemplo la urgencia con la que eran solicitadas de forma emergente los cuadros de propuesta de nombramiento de personal por parte de la Dirección Superior (entendiéndose por esta la Presidencia, la Gerencia General de Administración y Finanzas y los señores Magistrados(as) de la Corte Suprema de Justicia) quienes ocasionalmente giraban instrucciones a la suscrita de que incluso de forma personal les entregara dichos cuadros, los cuales aun no contaban con la firma del jefe de la dependencia solicitante, pero que para cumplir con el procedimiento se me instruía que en mi calidad de administradora del recurso humano de la Corte Suprema de Justicia supliera el requisito de dicha firma. Considero con tal situación, no haber incumplido con ningún Manual o Procedimiento establecido, puesto que el mencionado cuadro consiste en un formulario de control interno que no se encuentra reglamentado; y que además tanto el Señor Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia y el Señor Gerente General de Administración y Finanzas en los casos señalados en el informe, en los que yo firme en ambas calidades, tuvieron a bien dar por avalada dicha situación”.

#### Comentarios de los Auditores

La Ex Directora de Recursos Humanos manifiesta que, resulta cierta la condición determinada por los auditores; sin embargo; cabe mencionar que estas situaciones se derivaban de circunstancias extraordinarias, y que se le haría muy difícil poder recordar cada caso en particular, especialmente porque no cuenta con la información; por lo tanto la condición se mantiene.

2. Comprobamos que la Institución gestionó y contrató personal en el periodo sujeto de examen, a pesar de no ser idóneos, según los resultados que presentan los Informes de Evaluación Psicológica, como en los casos siguientes:
  - a) En estas evaluaciones el personal no les apto para el puesto, y se recomienda sea considerado/a para otra plaza, según detalle:

Código	Contrato 2008		Contrato 2009	
	No.	Fecha	No.	Fecha
PJ339	2426/2008	03/09/2008	140/2009	27/02/2009
VM319	2347/2008	27/06/2008	218/2009	27/02/2009
CO314	2478/2008	23/10/2008	89/2009	29/02/2009



- b) Candidato refleja principios morales frágiles, como el caso del empleado con código PJ339, quien suscribió los contratos Nos. 2426/2008 y 140/2009 de fecha 03/09/2008 y 27/02/2009 respectivamente.
- c) En las conclusiones de las evaluaciones reflejan instrucciones claras y detalladas durante el período de inducción, ya que la capacidad de aprendizaje del contratado es inferior al término medio, según detalle:

Código	Contrato 2008		Contrato 2009	
	No.	Fecha	No.	Fecha
HM323	2462/2008	23/10/2008	105/2009	27/02/2009
PG303	2258/2008	01/04/2008	303/2009	27/02/2009

- d) El coeficiente intelectual de la empleada con código No. GG310 con Contrato No. 2488/2008 y 79/2009 de fecha 29/10/2008 y 27/02/2009, no es compatible con el puesto. →
- e) En el caso del empleado con código No. FL305, Contrato No. 2454/2009 de fecha 27/02/2009, en la evaluación psicológica recomiendan tratamiento por medio de terapia psicológica. →
- f) Para el caso del empleado con código No. MR332 con Contrato No. 19/2008 y 2463/2009 de fecha 11/02/2008 y 27/02/2009, en la referida evaluación recomiendan un control y supervisión constante y cercana.
- g) Según la evaluación del empleado con código No. GA325 con Contrato No. 33/2009 de fecha 17/02/2009, muestra intensiones de esconder aspectos negativos de su persona, ya que obtuvo porcentaje alto en la escala de distorsión.

La Ley del Servicio Civil en el artículo 18 literal c), establece: "Para ingresar al servicio civil y pertenecer a la carrera administrativa se requiere: c) Someterse a las pruebas de idoneidad, exámenes o concursos que esta ley y el reglamento respectivo establezcan".

Asimismo, el artículo 20 de la referida Ley, establece: "La selección del personal que ingrese a la carrera administrativa se hará por medio de pruebas de idoneidad, a las que se admitirán únicamente los solicitantes que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 18. Exceptuándose los cargos expresamente determinados por la ley".



La Ley Orgánica Judicial en su artículo 27 ordinal 3, establece: "Firmar los acuerdos del Tribunal, salvo en lo relativo a materias administrativas delegadas por la Corte a otro funcionario del Órgano Judicial u organismos del mismo".

El Acuerdo No. 139bis de la Corte Suprema de Justicia, establece: "Entre las atribuciones delegadas en el Acuerdo No. 137 se encuentran la autorización de Manuales e Instrumentos Administrativos".

El Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia aprobado en febrero de 2008, en el procedimiento de Nombramiento o Contratación de Personal Permanente o Interino en la Descripción Narrativa del Proceso, la actividad 12, establece: "El Gerente General de Administración y Finanzas, recibe, revisa, firma y sella Propuesta de Nombramiento de Personal".

Asimismo, la actividad 13 del referido Manual, establece: "El Gerente gestiona y obtiene firma y sello de la Presidencia en la Propuesta de Nombramiento de Personal".

El Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Órgano Judicial, en el artículo 20, establece: "El proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, corresponde ejecutarlo a las unidades administrativas designadas por el Titular del Órgano Judicial, para lo cual deberán aplicarse los procedimientos establecidos en los manuales e instructivos autorizados por dicho funcionario para tal efecto, lo que permitirá la incorporación del recurso humano idóneo a los puestos de trabajo".

La causa se debe a que la Ex Directora de Recursos Humanos, omitió incluir en los Cuadros Propuestas de Nombramiento de Personal, aspectos relevantes sobre los resultados de los Informes de Evaluación Psicológica y de idoneidad para el puesto.

Por la falta de idoneidad del personal contratado en sus evaluaciones psicológicas, se corre el riesgo de que el personal contratado no realice sus funciones de manera eficiente, eficaz y oportuna.

### **Comentarios de la Administración**

En nota de fecha 9 de abril de 2010 el Ex Gerente General de Administración y Finanzas, manifiestas: "El Manual que hace referencia al hallazgo es aplicado por la Dirección de Recursos Humanos y en ningún momento se me hizo saber ni por escrito ni verbal de alguna persona que haya tenido deficiencias en dichas evaluaciones, lo cual se afirma que era responsabilidad de Recursos Humanos, en el comentario que hace la Ex Directora dice "De todos los anteriores ninguna recomendación es concluyente en determinar que los candidatos (as) no habían aprobado las pruebas de



idoneidad y por lo tanto se trataba de personas que no obstante reflejaban problemas relacionados con la conducta no constituían en sí un obstáculo no superable para el desempeño de sus actividades laborales, lo hubiese reflejado en el Informe Psicológico, en ese sentido no se puede señalar la falta de idoneidad a personas con problemas psicológicos porque se podría cometer el error de caer en políticas discriminatorias”.

En nota de fecha 16 de marzo de 2010, la Ex Directora de Recursos Humanos manifiesta: “Cabe mencionar que en esta observación ninguna de las recomendaciones realizadas por los psicólogos(as) del Departamento de Selección y Evaluación de Personal de la Dirección de Recursos Humanos es concluyente en determinar la no procedencia de la contratación por falta de idoneidad para el caso en el literal a) se recomienda que estas personas sean consideradas para una plaza diferente a la que aplicaron, en el literal b) el candidato refleja principios morales frágiles, en el literal c) se recomienda instrucciones claras y detalladas durante el periodo de inducción, en el literal d) coeficiente intelectual de los candidatos no es compatible con el puesto, dejando abierta la posibilidad de compatibilidad con el puesto; en el literal e) se recomienda proceso de terapia psicológica sin especificar qué tipo de terapia; en el literal f) se recomienda control y supervisión constante y cercana y en el literal g) que el candidato muestra intenciones de esconder aspectos negativos en su persona. De todos los anteriores ninguna recomendación es concluyente en determinar que los candidatos(as) no habían aprobado las pruebas de idoneidad y por tanto se trataba de personas que no obstante reflejaban problemas relacionados con la conducta no constituían en sí un obstáculo no superable para el desempeño de sus actividades laborales de lo contrario lo hubiese reflejado el informe psicológico, en ese sentido no se puede señalar la falta de idoneidad a personas con problemas psicológicos porque se podría cometer el error de caer en políticas discriminatorias.

No obstante lo anterior tales resultados fueron hechos del conocimiento de la Dirección Superior, unos de forma verbal y otros por escrito (entiéndase esta por Presidencia y Gerencia General de Administración y finanzas) y en algunos casos a determinados Magistrados(as) de la Corte Suprema de Justicia que tenían interés en la contratación en proceso; habiéndoseme girado instrucciones verbales de continuar con los correspondientes procesos para la contratación de los mismos.

En nota de fecha 16 de marzo del 2010 el Ex Presidente de la Corte Suprema de Justicia, manifiesta: “1) Del mismo texto del informe queda evidenciado que quien gestionó la contratación del personal que se ha cuestionado, fue la Dirección de Recursos Humanos y así se menciona, lo cual excluye cualquier asignación de responsabilidad hacia mi persona, desde luego que aún el mismo Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno específicas del Órgano Judicial en el Art. 20, aclara que el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal corresponde



ejecutarlo a las Unidades Administrativas designadas por el titular del Órgano Judicial, ésta mera disposición reglamentaria distingue las competencias de cada interviniente en el proceso de selección: Son las Unidades Administrativas las que lo ejecutan y aplican para ello los procedimientos establecidos en manuales e instructivos. Al titular del Órgano Judicial, le compete designar a dichas unidades y autorizar los referidos manuales e instructivos. Existe pues una errónea interpretación del marco normativo y por lo mismo una inadecuada asignación de responsabilidades.

Continúa manifestando en el numeral 2), que se ha hecho un juicio de valor sobre la idoneidad del personal contratado considerando únicamente los resultados de los informes de evaluación psicológica. Sin embargo la Ley del Servicio Civil en los artículos 18 y 20 que se citan textualmente lo que indican es que para ingresar al servicio civil, se harán pruebas de idoneidad a las personas sin que se reduzcan éstas a las de carácter psicológico; es más hay otras evaluación con parámetros igualmente objetivos que miden capacidad, preparación, inteligencia y otros atributos determinantes para la selección del personal, por lo que no es correcto que se acuda única y exclusivamente a los resultados de la evaluación psicológica para cuestionar todo el proceso, que como su nombre lo indica es integral respecto de todas aquellas pruebas que se hagan en virtud del citado Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno específicas del Órgano Judicial. 3) En conclusión, soy de la opinión que no se ha hecho una adecuada aplicación de la Normativa correspondiente, en virtud que: a) Es la Unidad Administrativa (Dirección de Recursos Humanos), quien ejecuta el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, o como lo dice el mismo examen especial, quien gestionó la contratación del personal. b) Dentro del proceso de selección las evaluaciones psicológicas son una de las varias pruebas de idoneidad que se efectúan a las personas que pretenden ser contratadas de manera que resulta contradictorio que sólo se tome en cuenta dichas evaluaciones para efectuar un juicio de valor, siendo indispensable, lógico y exigible, el examen integral (y su valoración) de todas las pruebas de idoneidad a las que fueron sometidas las personas cuya contratación se cuestiona”.

### **Comentarios de los Auditores**

El Ex - Gerente General de Administración y Finanzas confirma que en ningún momento se le hizo saber, ni por escrito ni verbal, de alguna persona que haya tenido deficiencias en dichas evaluaciones; y en efecto en la documentación analizada, no encontramos evidencia de que se haya hecho del conocimiento de tales deficiencias a esa instancia.

Además el Ex - Presidente de la Corte Suprema de Justicia, manifiesta: “1) Del mismo texto del informe queda evidenciado que quien gestionó la contratación del personal que se ha cuestionado, fue la Dirección de Recursos Humanos y así se menciona, lo cual excluye cualquier asignación de responsabilidad hacia mi persona; y en efecto no

encontramos evidencia de que la Ex – Funcionaria haya hecho del conocimiento al Titular, sobre las deficiencias del personal evaluado.

Así mismo la Ex Directora de recursos Humanos manifiesta que la situación observada por la auditoria resulta cierta, pero que tales circunstancias especiales aludían a aspectos tales como, la necesidad urgente por parte de la oficina correspondiente de que el recurso humano a iniciar proceso de contratación, empezara a laborar lo más pronto posible; así mismo, por la urgencia con la que eran solicitadas de forma emergente los cuadros de propuesta de nombramiento de personal por parte de la Dirección Superior. Pero no encontramos evidencia de lo manifestado por la Ex funcionaria.

Por los aspectos expuestos anteriormente, la deficiencia se mantiene.

## V. Recomendaciones

Por la naturaleza del examen especial de auditoría y por tratarse de hechos consumados, no emitimos ninguna recomendación.

El presente documento se refiere al **INFORME DE EXAMEN ESPECIAL AL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO 2008 AL 31 DE MAYO DE 2009**; de acuerdo a Normas de Auditoria Gubernamental emitidas por la Corte de Cuentas de la República, por lo tanto no expresamos opinión sobre los Estados Financieros de la Corte Suprema de Justicia-Órgano Judicial, tomados en su conjunto.

San Salvador, 20 de abril de 2010.

DIOS UNION LIBERTAD

Directora de Auditoría Tres.

