



PARTICIPACION
CIUDADANA
movimiento cívico no partidista

SEGUNDO INFORME ALTERNATIVO DE
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL
SOBRE LA APLICACION DE LA CONVENCION
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCION
POR PARTE DEL ESTADO DOMINICANO

SEGUNDO INFORME ALTERNATIVO DE ORGANIZACIONES
DE LA SOCIEDAD CIVIL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA
CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA
CORRUPCIÓN POR PARTE DEL ESTADO DOMINICANO,
PRESENTADO EL 24 DE MAYO DE 2007 AL MECANISMO DE
SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)

SANTO DOMINGO DE GUZMÁN, R.D.
MAYO 21 DE 2007

1. BASE LEGAL DEL SISTEMA.....	7
2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL SERVICIO CIVIL.....	7
3. LAS AUTORIDADES RECTORAS Y ADMINISTRADORAS DEL SISTEMA SON:.....	8
4. LOS RECURSOS DE IMPUGNACIÓN EN CUANTO A LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS Y FRENTE A LAS SANCIONES:.....	8
5. NECESIDAD DEL DEFENSOR DEL PUEBLO.....	9

b) Resultados Objetivos del Servicios Civil

1. VALORACIÓN, SUELDOS Y FALTA DE EQUIDAD.....	10
2. LOS SUELDOS EXTRAORDINARIOS, NUEVA FORMA DE CORRUPCIÓN.....	12
3. LA LEY 14-91 Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	12
3.1 DEFECTOS DE LA LEY.....	13
3.2 EL DOBLE NOMBRAMIENTO.....	14
4. NOMBRAMIENTOS PARTIDARIOS MASIVOS.....	15
5. LA DEBILIDAD FUNCIONALES DE LA ONAP.....	16
6. DISPOSICIÓN Y REALIZACIÓN.....	16
6.1. CRITERIOS ENCONTRADOS ACERCA DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN.....	17
7. INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, 1995-2007	
7.1. LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR INSTITUCIONES.....	19
7.2. LA INCORPORACIÓN NETA A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	21
8. LAS COMISIONES DE PERSONA Y LA CREDIBILIDAD DE LAS CONCILIACIONES CON LOS CANCELADOS EFECTUADAS EN LA ONAP.....	22
9. LA CARRERA DOCENTE.....	23
9.1. VIOLACIONES A LA CARRERA DOCENTE.....	23
9.2. LA CARRERA DOCENTE Y LAS REMUNERACIONES.....	24
10. LA CARRERA EN EL MINISTERIO PÚBLICO.....	24
11. LA CARRERA SANITARIA.....	26
12. LAS ESTADÍSTICAS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	28
13. LA PREOCUPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL.....	27
13.1. CONCLUSIONES DE LAS MESAS DE CONSEJO.....	29
14. OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA.....	30
14.1. REQUISITOS DE INGRESO.....	30
14.2. CONCURSOS INTERNOS Y EXTERNOS DE LIBRE COMPETICIÓN.....	30
14.3. LA CARRERA Y LOS CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO.....	31
14.4. EL NOMBRAMIENTO.....	31
14.5. SALIDA DE LA CARRERA.....	31
14.6. SECRETARÍA DE ESTADO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	31
14.7. EVALUACIÓN, NOMBRAMIENTOS Y EXCLUSIONES.....	32

14.8 RÉGIMENES ÉTICOS Y DISCIPLINARIOS.....	32
14.9. DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	32
1. LEYES BÁSICAS.....	33
2. SISTEMA DE CONTRACTACIÓN.....	33
3. ORGANO RECTOR.....	34
4. REGISTRO DE PROVEEDORES / AS.....	35
5. MECANISMOS DE CONTROL.....	35
6. MEDIOS ELECTRÓNICOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	36
7. LOS CONTRATOS.....	36
8. RECURSOS DE IMPUGNACIÓN.....	37
9. LA NUEVA LEGISLACIÓN, SU GESTIÓN Y RESULTADOS.....	37
10. DEBILIDADES DEL PROCESO DE COMPRAS.....	39
10.1. ESCASA PLANIFICACIÓN GLOBAL DEL GASTO PÚBLICO.....	40
10.2. DEBILIDADES DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.....	41
10.3. AUSENCIAS DE LOS REGLAMENTOS DEL COMITÉ DE COMPRAS.....	42
10.4. MANUALES DE COMPRAS.....	43
10.5. COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS DE COMPRA Y PAGO.....	44
10.6. RECOMENDACIONES.....	44
1. AUSENCIA DE LEGISLACIÓN.....	45
2. PROTECCIÓN DE TESTIGOS.....	46
3. DENUNCIA ANÓNIMA.....	46
4. PROTECCIÓN DE IDENTIDAD.....	46
5. RESULTADOS DE ESTE SISTEMA.....	46
1. Tipificación de actos de corrupción previstos en el artículo VI.I la Convención.....	47
RESPUESTA Y RESULTADO.....	47
III.I CONTRATACIÓN FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	49
III.2. CONTRATACIONES BIENES Y SERVICIOS.....	50
III.3. PROTECCIÓN A DENUNCIANTES DE ACTOS DE CORRUPCIÓN.....	51
III.4. ACTOS DE CORRUPCIÓN.....	52
RECOMENDACIONES.....	52
54Anexo No. 1.....	54
Anexo No. 2.....	55
Anexo No. 3.....	56
Anexo No. 4.....	57
Anexo No. 5.....	57

El presente Informe Alternativo ha sido elaborado por la Comisión de la Sociedad Civil de Seguimiento a la Aplicación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción en República Dominicana, constituida en el año 2002 y formada por decenas de organizaciones, como consta al final de este Informe.

Para la Primera Ronda del Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento a la Ejecución de la Convención, donde se analizaron el Artículo III, Párrafos 1, 2, 4 y 11, el Artículo XIV y el Artículo XVIII, esta comisión de la presentó un referido al Artículo III, Párrafos 4 y 11.

En ocasión de la Segunda Ronda de análisis que realizará en el año 2008 el Comité de Expertos, la Comisión de la Sociedad Civil de República Dominicana presenta al del Estado dominicano, referido a todos y cada uno de los puntos seleccionados por el Comité de Expertos, esto es, el Artículo III, Párrafos 5 y 8, y el Artículo VI de la Convención Interamericana Contra la Corrupción.

Al final de las respuestas al cuestionario preparado por el Comité de Expertos se relaciona y adjunta toda la legislación y la normativa que ha servido de base para la elaboración de este .

De igual modo, la Comisión de la Sociedad Civil ha realizado una evaluación del cumplimiento por parte del Estado dominicano de las recomendaciones que tuvo a bien formular el Comité de Expertos en marzo de 2005, con relación a los artículos de la Convención analizados en la Primera Ronda.

La referida evaluación se encuentra al final de este , y se presenta de manera conjunta para los fines institucionales del Comité de Expertos y sus grupos de análisis.

En este se presenta el sistema de contratación de funcionarios públicos vigente en República Dominicana; se expone su base legal, estructura, características funcionales, y subsistema de sueldos, a partir de los dos componentes básicos del sistema: el servicio civil y la carrera administrativa.

Por el volumen de servidores públicos que tiene el Gobierno Nacional se analiza, de manera fundamental, el sistema de contratación en la Administración Central. En cuanto a los sistemas de carrera, se valoran la Carrera Administrativa, la Carrera Docente, la Carrera Sanitaria y la Carrera del Ministerio Público.

En vista de que se encuentra en el Congreso Nacional un proyecto de ley, que de aprobarse introduciría una nueva normativa al sistema, se analiza este proyecto y se hacen sugerencias de modificación, para hacerlo más compatible con la CICC y la racionalidad administrativa.

Dentro del tema de las contrataciones se expone el sistema de contratación de bienes, servicios, obras y concesiones, las modalidades de contratación, según los montos involucrados, los controles existentes, los órganos rectores, requisitos de los contratos, los criterios de selección de los contratistas, los registros, los recursos de impugnación, la publicidad y el uso de los medios electrónicos.

En ambos campos de la contratación pública en República Dominicana, se presentan los resultados obtenidos a partir de la legislación, los reglamentos y la práctica existente.

Contiene este Informe, además, el tema de la protección a los funcionarios públicos y ciudadanos que denuncian de buena fe actos de corrupción. Se analiza la legislación vigente al respecto, los mecanismos de denuncia, la protección de la identidad, mecanismos para denunciar amenazas y para la protección de testigos.

Se realiza un estudio acerca de la compatibilidad del Artículo VI de la Convención, que tipifica los actos de corrupción, con la legislación dominicana al respecto. Se presenta una relación de los casos de corrupción que se encuentran en los tribunales basados en la legislación anticorrupción vigente. Se opina acerca de los resultados obtenidos a la fecha.

A partir de las reflexiones y datos arrojados por este [redacted] se llega a varias conclusiones, así como a un conjunto de recomendaciones con respecto a las contrataciones públicas, tanto en términos legales como de sus procesos. De igual manera se procede con la protección de los denunciantes y la tipificación legal de los actos de corrupción.

Finalmente, acompañando a este [redacted], se encontrará una evaluación acerca del cumplimiento por parte del Estado dominicano de las recomendaciones realizadas por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento a la Aplicación de la Convención, en la Primera Ronda de análisis realizada en marzo de 2005.

En República Dominicana existen varias normas para la contratación de funcionarios públicos, especialmente las contenidas en la Ley No. 14-91 sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa (1) y su Reglamento No. 81-94 (2), así como en la Ley No. 327-98 (3) y su Reglamento sobre la Carrera Judicial y la Carrera Administrativa Judicial.

Existen, también, sistemas especiales en los ámbitos militar (4), policial (5), contratación de médicos/as (6), contratación de maestros/as (7), para el Ministerio Público (8) y la carrera diplomática y consular (9).

El principal instrumento en esta materia es la Ley No. 14 de 1991, denominada “Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa”, que establece el sistema de contratación para el sector ejecutivo, que concentra más del 60% de los/as empleados/as de la Administración estatal.

Esta ley estuvo prácticamente sin aplicación hasta 1994 al no haber sido promulgado el reglamento correspondiente, pues la ley 14-91 es una ley marco. La promulgación de este reglamento se produjo el 29 de marzo de 1994.

La referida ley no contiene en su articulado principios que le guían, aunque en sus considerandos habla del principio de la legalidad, y hace referencia a la ética y a la moral públicas.

- Establece los requerimientos para ingresar al servicio civil (Art.19), entre los cuales no está el concurso de oposición y, por tanto, no se valora de manera suficiente el mérito para acceder al servicio público.
 - Contempla la clasificación, valoración y ordenación de todos los cargos (Arts.13-15), lo que debe realizar la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP). Esta clasificación se hizo en 1996 mediante el Decreto No. 586 (10), pero la valoración no se ha hecho hasta la fecha.
 - Establece dos categorías de cargos y funcionarios: 1. Los de libre nombramiento y remoción, 2. Los cargos y servidores de carrera (Art.16)
 - Fija la jornada semanal de trabajo
 - Contempla el otorgamiento de permisos, licencias, descansos, vacaciones, regalía pascual, derecho de organización y derechos a indemnización por despido injustificado.
-

- Requisitos de ingreso, incluido el concurso de oposición
- Evaluación y calificación del personal de carrera
- Promoción en base al mérito
- Separación de la Carrera Administrativa

En el Reglamento de la ley, expedido por el Poder Ejecutivo con el No. 81-94, se encuentran prescritos los derechos y deberes de los servidores públicos, régimen ético, prohibiciones, las incompatibilidades, el régimen ético, el régimen disciplinario, las sanciones y los recursos contra las sanciones disciplinarias de los/as empleados/as de carrera.

- La Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP)
- Las oficinas de personal de los organismos dependientes del Poder Ejecutivo
- Las comisiones de personal de los organismos públicos

En el servicio civil dominicano no existen recursos de impugnación que un/a ciudadano/a pueda utilizar para objetar una selección para un puesto que no sea de Carrera. En los puestos que no son de carrera no existe el concurso de oposición y la selección se hace, fundamentalmente de manera subjetiva.

Para la Carrera Administrativa el Artículo 74 del Reglamento 81-94 establece que cuando un/a ciudadano/a que aspire a un puesto de carrera entiende que “sus legítimos intereses han sido lesionados injustamente, tiene el derecho de reclamar, a hacerse oír y a recibir los beneficios que en su favor establecen las normas vigentes en las materias de que trata el presente Reglamento”.

Sin embargo, cuando se estudia este Reglamento se comprueba que no existe disposición alguna que ampare a un/a ciudadano/a cuyos derechos han sido violados en un concurso de oposición. Esto así, puesto que los recursos existentes: reconsideración, jerárquico y de apelación, solo aplican para las personas que ya son empleadas de una institución. El mismo criterio se aplica para las prerrogativas de las Comisiones de Personal, cuyas funciones de conciliación se realizan ante conflictos en que un/a empleado/ es parte.

Evidentemente que quedan las vías del derecho común, como es la demanda por daños y perjuicios (Art. 1382 del Código Civil); la vía del recurso de amparo (Ley No.437-06), tomando en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho fundamental; y, aparentemente el recurso administrativo regulado por la Ley No. 1494 de 1947.

La Ley No.1494 que instituye el recurso contencioso-administrativo da el derecho a este recurso a toda persona investida de un interés legítimo, pero, establece como requisito de su uso que “se haya agotado toda reclamación jerárquica dentro de la propia administración” (Art. 1, numeral 2.a) (11).

Es cierto que en el Instructivo de la ONAP sobre Reclutamiento y Selección de Personal para la Carrera Administrativa No.1-2006 se contempla en su numeral 5.11, literales a) y b), el recurso de reconsideración y la instancia de conciliación, pero, como hemos sostenido, no existe un claro amparo en la Ley No.14-91 y en su Reglamento No.81-94 para los/as concursantes que no sean empleados/as del Estado (12).

Dado que el/la incumbente, superior o encargado/a de la institución de que se trate, es quien va a tomar la decisión de aprobar un concurso de oposición para continuar su tramitación, resulta difícil aceptar que el recurso jerárquico de una persona inconforme con los resultados de un concurso se realice, con posibilidades de éxito, por ante este/a mismo/a funcionario/a. Por esta razón, la vía natural, es la jurisdicción administrativa, pero que, en estos casos, no puede ser utilizada por las personas que no son ya empleados públicos.

En relación a las sanciones disciplinarias, están contemplados en el Artículo 160 del Reglamento No. 81-94 los siguientes recursos: 1. Reconsideración, 2. Jerárquico, 3. Apelación. Sin embargo, los empleados que no son de carrera se encuentran en desventaja, pues, según el Artículo 161 del referido Reglamento no tienen derecho a hacer uso al recurso de apelación, el cual se hace por ante el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo.

Estos recursos, ante la ausencia de mecanismos expeditos de control dentro de las instituciones o fuera de ella, cumplen funciones de mecanismos de control, especialmente el de apelación o jurisdiccional, pero, como ya se ha dicho, solo para los/as empleados/as de carrera.

Es notoria la falta que hace en República Dominicana el nombramiento del Defensor del Pueblo, para su intervención independiente acerca del funcionamiento de la administración, a pesar de que esta figura fue creada en el año 2001 mediante la Ley No. 19 (13). Hasta la fecha no se ha producido este nombramiento.

La referida ley da potestad al Defensor del Pueblo para vigilar y supervisar la actividad de la Administración Pública (Art.13), para amonestar a un/a funcionario/a que ha cometido un error (Art. 15), para investigar actos administrativos opuestos a la ley y a los reglamentos (Art.17), pudiendo solicitar la aplicación de las sanciones correspondientes.

Como instancia de conciliación acerca de los conflictos surgidos están las Comisiones de Personal, compuestas por un/a representante de la autoridad máxima de cada organismo, un/a representante del/la empleado/a y el director/a de la ONAP.

Dado que en el ingreso al servicio civil ha estado ausente el concurso, por tanto el principio del mérito, por lo menos hasta el 2006, la publicidad de la contratación no se ha conocido.

Aunque el servicio civil regido por la Ley No. 14-91 y su Reglamento No.81-94 ha traído una relativa institucionalidad en la administración de personal nombrado o contratado en lo referente a horarios, permisos, vacaciones, orden disciplinario, sanciones, indemnizaciones, algunos recursos, y otros deberes y derechos, existe un mal de origen que está en la esencia misma de la contratación.

Como se ha señalado, no existe un sistema competitivo como el concurso, para la selección de los puestos que no son de carrera y de todos los puestos en las instituciones que hasta la fecha no han sido incorporadas al sistema de carrera. Ha sido el clientelismo político, el nepotismo y el amiguismo lo que realmente ha caracterizado el servicio civil en el Estado dominicano. Por esta razón, no ha existido un sistema de personal que traspase eficiencia a la Administración y a los servicios públicos.

Una práctica extendida en la Administración, que viola el Decreto No. 586-96 sobre los cargos civiles clasificados del Poder Ejecutivo, es la designación de personas, que regularmente innecesarias, en puestos que no han sido aprobados en el referido decreto. Esta práctica, al tiempo de vulnerar la institucionalidad del sistema, acarrea perjuicios materiales para la Administración, sobre todo cuando la persona designada por el/la incumbente es incluida en la evaluación para la Carrera Administrativa. En estos casos, se hace el procedimiento, y al final la ONAP se percata de que la persona en cuestión ocupa un cargo no aprobado, debiendo archivar el proceso, pero en este intermedio se ha consumido muchas horas de trabajo y creado una situación de conflicto con el empleado o empleada que reclama sus pretendidos derechos.

En cuanto a la equidad, el sistema de contratación de funcionarios/as públicos/as en República Dominicana la desconoce, puesto que más del 90% de sus integrantes han sido nombrados/as basado en la discrecionalidad de los/as incumbentes, sin el uso de métodos y técnicas racionales.

Una prueba fehaciente de la falta de equidad es la inexistencia de un sistema de valoración de cargos, de tal manera que es una práctica común en nuestras instituciones que los/as incumbentes fijen los salarios a sus empleados/as atendiendo a relaciones políticas, familiares, de amistad y otros criterios subjetivos, violándose las relaciones de jerarquía, responsabilidades, capacidad, desempeño y antigüedad.

El hecho es confirmado por el Contralor General de la República, en su respuesta a la solicitud que le hiciéramos al respecto, como se comprueba en el anexo No.1.

La disparidad salarial en las instituciones públicas ha sido investigada por este Comité de la Sociedad Civil, para lo cual solicitamos a todas las Secretarías de Estado los sueldos de un total de treinta y cuatro (34) tipos de cargos. Aunque la mayoría de estas Secretarías no habían respondido al momento de la redacción de este informe, presentamos la siguiente muestra de los sueldos pagados en cuatro (4) Secretarías de Estado, en diez (10) cargos de los treinta y cuatro (34) solicitados.

Mensajero Interno	10,875.00	3,314.77	7,150.35	9,100.00
Auxiliar de Compras	12,061.00	6,361.04	14,990.72	15,000.00
Secretaria I	10,260.00	8,360.24	14,338.08	15,000.00
Abogado/a Ayudante	14,894.00	16,100.73	19,978.70	28,400.00
Contador	22,000.00	17,490.00	23,115.66	40,000.00
Encargado Contabilidad	35,147.23	30,800.00	50,993.58	54,979.00
Encargado de Compras	35,147.23	53,900.00	45,060.60	82,450.00
Encargado Rel. Públicas	29,289.40	49,566.66	37,550.50	92,150.00
Encargado de Tesorería	30,420.00	55,548.65	45,060.60	-
Encargado de Personal	43,787.21	56,092.93	50,993.58	70,111.00

Comunicaciones a Participación Ciudadana de los secretarios de Estado de Deportes, Salud y de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Además de las disparidades entre Secretarías mostradas en el cuadro, se encontró que entre de una misma Secretaría de Estado existen varios sueldos para un mismo tipo de cargo. Si bien esto puede ser justificado, atendiendo, por ejemplo, a los años en servicios o a incentivos por desempeño, cuando la diferencia es tan notable, por ejemplo para el puesto de Secretaria III, con sueldos de 8,380.00, 11,916.00 y 19,317.00, o para los/as encargados/as de Relaciones Públicas: 28,289.00, 49,566.66 y 92,150.00, la conclusión es que no existe una adecuada racionalidad en la fijación de los referidos sueldos.

Esto ocurre, a pesar de que la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No.14-91 establece en su Artículo 14 lo siguiente:

Además de la situación descrita, en la República Dominicana se viene presentando una burla al pueblo trabajador y pagador de impuestos, sobre todo a partir del año 2001 con la creación de las Superintendencias de: Electricidad, Valores, Pensiones, Salud y de Riesgos Laborales, entre otras, cuyos incumbentes se han fijado sueldos escandalosos, no solo para el ámbito nacional, sino, además, en el contexto internacional.

Estos sueldos extraordinarios, cuyo origen se encuentra en los sueldos del Gobernador y otros/as funcionarios/as del Banco Central de la República, se han extendido a varios Secretarios de Estado, al Director del Instituto Dominicano de Telecomunicaciones, al Superintendente y al Intendente de Bancos, a los/as miembros de la Junta Central Electoral y a los/as de la Cámara de Cuentas, entre otros/as.

Ante una ausencia de reglas acerca de la valoración de los sueldos en el Estado, algunos/as funcionarios/as que tienen la capacidad legal para fijar sueldos, incluidos los de ellos/as, o que se aprovechan de vacíos de las leyes para hacerlo, están tomando el erario como una forma de enriquecimiento, con una aparente base legal, pero que en el fondo se trata de un enriquecimiento ilícito, basado en un abuso de poder, en un nuevo mecanismo de corrupción evidente.

Estamos hablando de sueldos, compensaciones e incentivos que sobrepasan el medio millón de pesos dominicanos mensuales (RD\$500,000.00), y, en algunos casos llegan a los novecientos mil pesos (RD\$900,000.00), esto es, entre quince mil quinientos y veinte y siete mil dólares mensuales (US\$15,500.00-US\$27,000.00).

Para que se valore este abuso de poder y esta injusticia, siendo el sueldo mínimo promedio en el Estado de alrededor de cuatro mil pesos (RD\$4,000.00) mensuales, se tiene que estos/as “funcionarios/as de ensueño” ganan entre 125 y 225 veces el sueldo mínimo de un/a humilde empleado/a público/a. Todo esto, sin incluir otras formas de ingresos y financiamientos no transparentados.

A pesar de que la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa es de 1991, no fue, sin embargo, hasta finales de 1995 cuando se realizó en el país la primera incorporación de servidores públicos a la

Carrera Administrativa, lo que ocurrió el 22 de noviembre de 1995 con la incorporación a la carrera de un total de 302 empleados.

Después de este primer acto de incorporación, en los siguientes doce (12) años se han realizado treinta (30) actos más, incorporándose un total de 18,852, alrededor de un cinco por ciento (5%) de la nómina de la Administración Central.

Si en doce años (1995-2007) se incorporó a la carrera un 5% de servidores públicos, se tardaría más de cincuenta (50) años para incorporar el 50% de los/as empleados/as públicos/as, excluyendo a los/as funcionarios/as que la Ley 14-91 en sus artículos 16 y 17 califica de libre nombramiento o de índole política, así como a los empleados que pertenecen, desde hace varias décadas a carreras especiales, como la militar, policial, sanitaria, docente, diplomática y consular, más lo que no calificaran para la carrera.

Por esta razón, es atinado decir que la Carrera Administrativa sufre en República Dominicana de una larga transición, incluso que esta carrera apenas se ha iniciado.

El principal defecto de esta ley, en cuanto a la Carrera Administrativa, se localiza en el Artículo 36, combinado con el Artículo 28.

El Artículo 36 establece las formas de separación de los empleados de carrera, las cuales son: renuncia, revocación del nombramiento, anulación del nombramiento, destitución del empleado, abandono del cargo, jubilación, invalidez y muerte. En nuestro sistema la destitución puede ser por causas justificadas, como son las faltas graves de quinto grado (Art. 157 Reglamento 81-94), pero también por causa injustificada, como está bien claro en el Artículo 28, que se transcribe a continuación.

Como se puede leer en este texto, los empleados de Carrera de República Dominicana pueden ser legalmente cancelados en cualquier momento, sin explicación alguna, sin tomar en cuenta que hubo un

concurso o una evaluación previa a su incorporación, obviando la tecnificación del empleado o empleada, su especialización, el gasto público que se ha empleado en su capacitación, así como los años de dedicación al servicio del Estado, que en muchos casos representa toda una vida.

En cuanto a la revocación del nombramiento, el Artículo 144.b del Reglamento No.81-94 dice que: “Esta acción solo puede ser tomada por la misma autoridad que expidió originalmente el nombramiento, en las situaciones que determine la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP). Sin embargo, hasta la fecha, y después de 10 años de este Reglamento, la ONAP no ha expedido las correspondientes disposiciones, por lo que nuevamente la discrecionalidad impera.

Por eso se ha señalado en varias ocasiones que en el país realmente no existe una ley de carrera, que la actual no es tal.

Otra debilidad del “sistema de carrera” establecido por la Ley No. 14-91 en su Artículo 32, párrafo II, es la obligatoriedad de producirse un nombramiento a favor del/la empleado/a de parte del Presidente de la República Dominicana, después que el servidor público ha sido evaluado, seleccionado y cumplido con el periodo de prueba que puede ser de hasta un año.

Estos trámites que van en perjuicio de la eficiencia del sistema y del empleado/a, pues retarda y pone en duda su incorporación a la carrera, deviene realidad de una errada interpretación del Artículo 55, Numerall, de la Constitución de la República, que trata de las facultades del Presidente de la República. Este texto dice así:

Como se advierte, este texto trata del nombramiento necesario para formar parte del servicio público, como empleado fijo, texto que es excesivamente centralista, pero, la Ley 14-91 lo ha convertido doblemente excesivo al establecer en el referido artículo 32.II la necesidad de un nombramiento para el empleado que va a ser incorporado a la Carrera Administrativa.

Es decir, el empleado o la empleada del Servicio Civil que ha sido nombrado y, por ejemplo, a los 20 años se le incorpora a la carrera debe ser nombrado de nuevo. Si bien puede darse que sean incorporados/as a la carrera empleados/as nuevos/as, que hayan entrado al servicio por concurso, la realidad es que en República Dominicana casi todos los/as servidores/as de carrera son empleados/as con muchos años en el Servicio Civil, que han sido evaluados/as para pasar a la carrera.

El referido nombramiento para la carrera por parte del Presidente de la República se convierte, en la mayoría de los casos, en un obstáculo para extender la profesionalidad y la estabilidad del servicio público dominicano.

Lo dicho anteriormente se comprueba al analizar los contenidos de los decretos presidenciales Nos. 583-03 (14) y 1134-04 (15).

El Artículo tres (3) del Decreto No. 583-03 expresa:

El artículo seis (6) del referido decreto señala lo siguiente:

La situación es que estos nombramientos cuando son tramitados al Presidente de la República pueden permanecer meses en ese despacho antes de ser devueltos a la ONAP, aunque en la presente gestión los referidos nombramientos no han pasado de un mes para ser devueltos.

Es evidente que la lógica de este proceso de incorporación debe ser variada para hacerlo más ágil y expedito. Solo así se podrán incorporar grandes contingentes de servidores públicos a la Carrera Administrativa, reduciendo los años de lo que muy bien podría denominarse la “Década Perdida de la Carrera Administrativa Dominicana” (1995-2005).

Valoramos que el Decreto 583-03 tiene un aspecto positivo, al crear en el seno de la ONAP la División de Nombramiento de Carrera, lo que contribuye a una mejor organización del sistema de carrera.

Por otro lado, inaugura un procedimiento para los nombramientos que podría ser útil si se hiciera con rigurosidad, o puede ser nefasto si predomina el clientelismo y la politiquería. Se trata del nombramiento masivo a que se refiere al Artículo tres (3) ya citado.

El Decreto No.1134 del 7 de septiembre de 2004 continúa la misma lógica de los nombramientos masivos. Este Decreto, emitido antes del primer mes del nuevo gobierno, en su Artículo 1, deroga el Artículo 3 del Decreto 583-03, haciendo, en primer lugar, una especie de cancelación masiva. Al mismo tiempo, el Artículo 2 expresa:

Como se advierte, este nombramiento masivo, incluso con fecha futura, beneficia de manera fundamental a los partidarios del nuevo gobierno, independientemente de la calidad técnica, profesional y moral de los nombrados, que son los candidatos para pasar a los dos años a la Carrera Administrativa.

Estos dos decretos, 583-03 y 1134-04, en los aspectos citados, contribuyen a deformar tanto el Servicio Civil como la Carrera

Administrativa, partidariéndolos, creando un círculo vicioso, que ha de esperarse continúe el nuevo gobierno que se instale a partir del 16 de agosto de 2008, a menos que no ocurra una reforma sustancial de la Ley 14-91 y de la Constitución de la República.

El tercer aspecto que ha contribuido a retardar la incorporación a la Carrera Administrativa de miles de servidores públicos es la debilidad del órgano responsable de la administración del sistema de servicio civil, la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP), y que en cuanto a la incorporación a la Carrera la ley solo le da un papel de “asesoría y supervisión técnica” (16).

Aunque en la práctica la ONAP ha tenido un papel pro activo, en unas gestiones más que otras, legalmente tiene un rol pasivo, mismo que se buscó reanimar con las disposiciones del Decreto No. 538-03 ya citado, y la Resolución No. 21-2001 de la ONAP, de fecha 28 de diciembre de 2001, modificada por la Resolución No. 1-2006 del 22 de febrero del año 2006.

Pero, al seguir prevaleciendo el Artículo 55 de la Constitución y los contenidos ya comentados de la Ley No.14-91, el sistema de carrera sigue entrampado entre el centralismo y el burocratismo, entre los colores de los partidos y los poderes de los incumbentes y sus colaboradores.

El decreto acerca de los concursos ha empezado a aplicarse desde finales de 2005, pero aún son pocas las instituciones que los están realizando (Anexo No.2).

Hay que tomar en cuenta, además, que la rigurosidad y la transparencia de estos concursos aún no está totalmente garantizada, pues el proceso de convocatoria, recepción de documentos, pruebas, valoración y de selección del/la candidato/a lo lleva a cabo cada institución interesada, donde la imparcialidad no está asegurada, pesar de los esfuerzos que hace la ONAP al respecto, la que ha aprobado un

(Resolución No.1-2006), y la que, además, revisa, aprueba o desaprueba los expedientes validados por las instituciones.

Una prueba de lo que se afirma más arriba es, precisamente, los rechazos que hace la ONAP de muchos concursantes admitidos y aprobados inicialmente por las instituciones, como se puede ver en el anexo No.3, acerca de los concursos hechos desde finales del 2006 a marzo de 2007.

El sistema de concursos que se aplica en la actualidad tiene, además, otra debilidad jurídica y conceptual, que exponemos a continuación.

Pese a que el Artículo 32 de la Ley 14-91 es claro al afirmar que: “Cuando sea necesario obtener nuevos empleados para cubrir cargos de carrera, el organismo interesado, con la supervisión técnica de la ONAP,

texto que es repetido por el Artículo 61 del Reglamento No.81-94, ha sido una práctica, y la ONAP lo ha validado en su resolución No.1-2006, dividir los concursos en internos y externos; los internos, a su vez, son divididos en cerrados, cuando solo son llamados los empleados de la institución, y en abiertos, cuando solo son llamados empleados de la Administración.

Pero, como se advierte en la normativa citada, esta clasificación no está contenida ni en la Ley ni en el Reglamento, por lo que es claro que ha habido de parte de la ONAP y de las demás instituciones una extralimitación legal.

Puede argumentarse que cuando varios empleados compiten por un cargo ya existe una oposición, y que, por ejemplo, una circular interna informando de un puesto vacante constituye una publicación. Sin embargo, eso sería acomodar la ley para que las contrataciones no sean transparentes.

Cuando la Ley No. 14-91 y su Reglamento No.81-94 hablan de es evidente que se inclina por el concurso externo, donde pueda participar todo el/la interesado/a, incluyendo los empleados de la institución convocante, pues de eso se trata un concurso, de una competencia pública y abierta.

En la medida que en el concurso externo pueden participar los empleados de la institución, pero en el interno no pueden participar los/as ciudadanos/as interesados/as, es evidente que el más fiel a la equidad, a la transparencia y a la eficiencia es el concurso externo.

Ese es, a nuestro parecer, el sentido del Artículo 32 de la Ley 14-91 y del Numeral 5 del Artículo III de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, cuando afirma:

En última instancia, y contando con la opinión del Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento a la Aplicación de la CICC, le toca a la vía jurisdiccional pronunciarse al respecto, pero no así a la Administración interpretar la ley.

Del 1995 al 24 de marzo de 2007 el total de servidores/as públicos/as incorporados/as a la Carrera Administrativa ascendió a 18,852, distribuidos/as por fecha de incorporación de la siguiente manera:

I	22-11-1995	22-11-1995
II	11-10-1999	11-10-1999
III	26-01-2000	26-01-2000
IV	21-06-2000	21-06-2000
V	21-11-2001	21-11-2001
VI	23-07-2002	23-07-2002
VII	29-11-2002	29-11-2002
VIII	31-07-2003	31-07-2003
IX	4-12-2003	4-12-2003
Por concurso	26-03-2004	26-03-2004
X	23-07-2004	23-07-2004
XI	25-01-2005	25-01-2005
XII	22-11-2005	22-11-2005
XIII	25-8-2006	25-8-2006
Concurso 2005	1-12-2005	1-12-2005
Concursos del 2006	-	-
Acto XIV	22-11-2006	22-11-2006
Concursos 2007	-	-
Acto XV	24-8-2007	24-8-2007

Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP).

Estableciendo las proporciones por periodo gubernamental y luego por año, se tiene que en el periodo 1994-1996 solo se hizo una incorporación equivalente al 1.97% del total incorporado; del 1996 al 2000 se hicieron tres incorporaciones, para un 6.80% de los/as incorporados/as; de 2000 al 2004 hubo siete actos de incorporación, representando los/as incorporados/as el 90.21% del total, lo cual significa que es realmente de 2001 en adelante que los/as servidores/as públicos/as son tomados en cuenta para ser incorporados a la Carrera Administrativa.

El total de incorporados/as de enero de 2000 a julio de 2004 ascendió a la cifra de 13,953, para un promedio de 2,790.6 al año, que aún siendo las mayores cifras de los últimos diez (10) años, no llenan las expectativas ni los reclamos de los/as servidores/as públicos/as y la sociedad civil preocupada por la institucionalización de la Administración Pública.

Con relación al período gubernamental iniciado a final de 2004, se han realizado hasta el mes de marzo de 2007 la cantidad de 19 actos y procesos de incorporación, con un total de 3,848 servidores/as incorporados/as, para un porcentaje de 20.41 % del total de los/as incorporados/as en 12 años.

Para aumentar este número de manera significativa, por ejemplo, llevarlo a 50,000 servidores/as en un período gubernamental de cuatro (4) años, se requiere por lo menos tres actos masivos de incorporación al año, combinado con una descentralización supervisada desde la ONAP, a las oficinas de personal de las instituciones para que puedan realizar todo el proceso de incorporación.

De igual modo, se requiere contratar transitoriamente personal adicional para la evaluación de los candidatos a la incorporación, y otros apoyos técnicos y financieros a la ONAP para que pueda liderar un proceso masivo de incorporación a la Carrera Administrativa.

Los 18,852 servidores/as públicos/as incorporados/as a la fecha a la Carrera Administrativa están distribuidos, principalmente, en las siguientes instituciones:

Hacienda:			
-DGII :	1225		17.25
-Contraloría:	676	3252	6.49
-Aduanas:	473		3.58
	2474		2.50
Educación**		2433	12.90
Agricultura		2769	14.68
Salud Pública**		1077	5.71
Medio Ambiente		768	4.07
Obras Públicas		852	4.51
Presidencia		306	1.62
Secretariado Técnico		341	1.80
Trabajo		573	3.03
Cultura		790	4.19
Superintendencia de Seguros		396	2.10
Procuraduría General de la República		558	2.95
Industria y Comercio		295	1.56
Interior y Policía		424	2.24

Preparado por el Comité Sociedad Civil en base a datos de la ONAP.

Como se observa en el cuadro No.3, en 17 instituciones se concentra el 78.68 % de los/as incorporados/as. De esas instituciones el peso de la incorporación está en (Hacienda, Educación, Agricultura y Salud) con el 50.54 % de los/as incorporados/as. Esto es congruente con el tamaño de estas tres Secretarías de Estado dentro de la Administración.

En el caso de la Secretaría de Estado de Hacienda, el total de incorporados/as en la Dirección General de Impuestos Internos y en la Contraloría General de la República es bastante apreciable, en comparación al tamaño de estas dependencias, como lo es, también, el total de incorporados en las oficinas centrales de esa Secretaría.

El papel de los servidores públicos que trabajan en estas áreas, lo mismo que en la Dirección General de Aduanas, donde existe rezago en la incorporación, es esencial para la prevención de la corrupción administrativa.

Llama la atención el limitado número de 2,312 empleados/as administrativos/as incorporados/as en la Secretaría de Estado de Educación, lo cual excluye a los empleados y empleadas administrativos/as -docentes, a los/as técnicos/as -docentes y a los/as maestros/as, los/as cuales pertenecen a la Carrera Docente.

En la Secretaría de Estado de Salud Pública se excluye al personal médico, los cuales pertenecen a una carrera especial, la Sanitaria, a la que se entra o debe entrar por concurso.

En las cuatro Secretarías de mayor incorporación (50.54%), como en las diez restantes, cuyos incorporados representan el 28.14 %, así como en todas las demás del sistema que tienen el restante 21.32%, la incorporación a la Carrera Administrativa apenas ha comenzado en términos cuantitativos, lo que significa un logro muy pírrico de la institucionalización y la profesionalización de los recursos humanos públicos.

En lo escrito hasta este momento se ha venido manejando una cifra de incorporación a la Carrera hasta el mes de marzo de 2007 fijada en 18,852, que en realidad es una cifra bruta, para usar un término de la Economía, debiéndose llegar a una cifra neta, que representa la cantidad efectiva o real de incorporados/as a la Carrera Administrativa.

A la cantidad de 18,852, cantidad bruta, debe restársele el total de cancelados, renunciantes, fallecidos/as, jubilados/as, así como los/as que han abandonado la carrera para ocupar puestos de libre remoción o puestos políticos.

De esta tipología, el grupo realmente importante es el de cancelados, pues cada cuatro (4) años, con el advenimiento de un nuevo gobierno, es separado del servicio civil y de la carrera administrativa un gran contingente de servidores.

En el 1996 los/as empleados/as de carrera no fueron afectados/as de manera significativa, pues el nuevo gobierno surgió con el apoyo del gobierno que concluyó el 16 de agosto de ese año; esa alianza política protegió a muchos/as, que en realidad eran pocos, apenas 302 empleados/as de carrera.

En el año 2000, cuando los empleados y empleadas de carrera sumaban 1,344, el nuevo gobierno canceló a cientos de estos/as.

Desde el 16 de agosto de 2004 y hasta el mes de mayo de 2007 la cantidad de empleados/as de carrera cancelados/as que acudieron a la ONAP a iniciar el proceso de conciliación para reclamar sus indemnizaciones ascendieron a 4,259, representando más de una quinta parte (22.5%) de la cantidad bruta de 18,852.

Se estima que este porcentaje es mayor en realidad, si se le suma los servidores y servidoras de carrera cancelados/as que no acuden, por una razón u otra, a la fase de conciliación en la ONAP.

En este momento, usando la cantidad bruta de 18,852 de incorporados/as desde 1995 a marzo de 2007, y descontando una cifra aproximada de cinco mil (5000) servidores/as de carrera que han salido de ella, entre cancelados/as y los que han salido por otras razones, tenemos que la cantidad neta de servidores/as públicos/as que permanecen en la Carrera Administrativa, no llega a catorce mil (14,000) empleados/as.

Como se ha expuesto en otro lugar, uno de los componentes orgánicos del Servicio Civil dominicano son las Comisiones de Conciliación, que se organizan con sendos representantes de una institución pública, del empleado/a afectado y con la presidencia de la ONAP.

Desde el 16 de agosto de 2004 al 16 de mayo de 2007, en un total de 11,091 Comisiones de Conciliación se formalizaron acuerdos ante las reclamaciones de igual número de cancelados/as, de los cuales 4,259 eran de carrera y 6,831 del Servicio Civil.

Los tipos de reclamaciones que motivaron la activación de las Comisiones de Conciliación fueron los siguientes:

Indemnización	4,887
Aumento de salarios	71
Salario por embarazo	10
Indemnización embarazadas	14
Bono vacacional	844
Diferencias de salarios dejados de pagar	4
Vacaciones	9,263
Regalía pascual	41
Salarios dejados de percibir	31
Salarios vencidos	3,810

Dpto. Reclamaciones Laborales ONAP.

* El total de 18,975 indica que de los 11,091 cancelados/as una persona hizo más de un tipo de reclamación.

Como se ha expresado, el total de cancelados y canceladas al inicio de cada gobierno, tanto del Servicio Civil como de la Carrera Administrativa, siempre es mayor del total de los y las que acuden a la ONAP a solicitar se constituyan las Comisiones de Conciliación, pero, tomando las estadísticas presentadas más arriba, se puede afirmar que las estas son una evidencia clara de que se vulneran los derechos de los/as servidores/as cancelados/as, pues, el hecho mismo de que se llegue a la conciliación indica, en un porcentaje muy alto, el no reconocimiento de los pagos a que tiene derecho el/la servidor/a cancelado/a.

Al tiempo que expresamos lo anterior, reconocemos, luego de iniciado el proceso de conciliación, la profesionalidad, la imparcialidad y la diligencia de la ONAP para que prevalezcan los derechos adquiridos de los/as servidores/as cancelados/as y se cumplan las leyes y sus reglamentos.

En relación a los pagos calculados por la ONAP y aceptados por las partes, que han debido recibir el total de 11,091 cancelados/as, no se pudieron obtener cifras exactas del total de pesos dominicanos involucrados y, muchos menos, de cuáles instituciones han cumplido total o parcialmente y de cuáles instituciones no han cumplido, en perjuicio de los derechos de los/as cancelados/as.

Tenemos testimonios que dan cuenta de que en instituciones como la Secretaría de Estado de Agricultura y el Instituto Agrario Dominicano, entre otras, adeudan las indemnizaciones a cientos de cancelados. De igual modo, se ha comprobado que aún existen deudas de cancelados en el año 2000, que ni el anterior gobierno ni este han honrado, después de siete (7) años.

Además de la Carrera Administrativa que abarca la burocracia del Gobierno Central, la carrera más importante es la Docente, a la que deben pertenecer alrededor de sesenta mil (60,000) maestros/as de los grados de Básica y Media, y más de quince mil (15,000) administrativos/as -docentes y técnicos/as-docentes, para un total aproximado de setenta y cinco mil (75,000) servidores. Esta carrera es normada por la Ley Orgánica de Educación No. 66-97 y por el Reglamento del Estatuto Docente, contenido en los Decretos Nos. 639-03 y 728-03.

Las violaciones más frecuentes a la Carrera Docente, que hemos comprobado, son las siguientes:

1. El traslado está contemplado como un derecho a solicitud del docente (Art. 55 del Estatuto Docente), pero se viene aplicando como una sanción no avalada por los organismos pertinentes.
-

2. Degradaciones de directores/as a profesores/as, lo que solo se puede hacer en virtud de una medida disciplinaria del Tribunal de la Carrera Docente, el que no ha pronuncia ninguna sentencia al respecto.
 3. Cancelaciones de profesores/as que no siguen el procedimiento del Estatuto Docente, como es, por ejemplo, entregar la acusación al profesor o la profesora para que ejerza el derecho a la defensa ante el Tribunal de la Carrera Docente.
 4. Los Tribunales de Disciplina no han sido conformados debidamente.
1. Obligar a los/as aspirantes a profesores/as que han concursado y se encuentran en registro de elegibles a concursar de nuevo cuando se producen las vacantes.

Otro aspecto de la Carrera Docente a superar es la no aplicación del Estatuto en cuanto a las remuneraciones variables o incentivos, contempladas en el Artículo 78. Estos incentivos deben producirse por: 1. Evaluación del desempeño, 2. Años en servicios, 3. Titulación y grados académicos.

Con relación a la evaluación del desempeño, esta debe producirse cada tres años (Art. 42.b del Estatuto), sin embargo, hace nueve (9) años que no se hace una evaluación del personal docente, lo que evidentemente, ha dejado obsoletos algunos ítems de los instrumentos de evaluación, debiendo ser actualizados.

Existe una gran ineficiencia de la Administración Docente para responder a las solicitudes de reconocimiento y pago de incentivos por parte de los profesores, los cuales deben trasladarse en varias ocasiones desde sitios remotos del país a las oficinas centrales de la Secretaría de Estado de Educación, situadas en la ciudad capital, para que sus expedientes sean actualizados y tramitados a la oficina correspondiente.

En el año 2003 se aprobó la Ley No.78 sobre el Estatuto del Ministerio Público que en sus Artículos del 21 al 24 establece la forma de nombrar los integrantes del Ministerio Público: Procurador General, Procuradores Generales Adjuntos, Procuradores de Corte, Procuradores Especiales, Fiscales, Fiscales Adjuntos, Fiscalizadores.

El Procurador General de la República es nombrado por el Presidente de la República.

Los Procuradores Generales Adjuntos del Procurador General son designados por el Presidente de la República por recomendación del Procurador General, tomando en cuenta las evaluaciones de la Escuela Nacional del Ministerio Público.

Los demás integrantes del Ministerio Público son designados por el Presidente de la República, de acuerdo con el listado que le someta el Consejo General de Procuradores, previa evaluación de la Escuela Nacional del Ministerio Público.

Hasta la fecha, sin embargo, este esquema donde interviene la Escuela Nacional del Ministerio Público, apenas ha funcionado para algunas decenas de fiscales, pues la referida Escuela, no ha recibido el apoyo necesario para instalar una logística apropiada que le permita evaluar de manera transparente a miles de candidatos/as interesados/as en pertenecer al Ministerio Público.

Tampoco ha habido la suficiente voluntad política del Poder Ejecutivo para una amplia profesionalización de los/as miembros del Ministerio Público, por lo que sigue primando las relaciones partidarias y personales en el nombramiento de cerca de mil (1000) integrantes del Ministerio Público.

Muchos de los procuradores y fiscales actuales son dirigentes del Comité Central y de otros órganos de dirección del partido gobernante, y así también sucedió en los gobiernos anteriores.

Ahora bien, vamos a suponer que se cumpliera todo el contenido de la Ley No.78-03 del Estatuto del Ministerio Público. ¿Habrá garantía de una real despolitización de este importante órgano del Estado? ¿Se crearía una real profesionalización e independencia para aplicar una política anticriminal al servicio de la sociedad, que respete los derechos de todos y todas?

La respuesta es no. La explicación está en otro mal de origen que se encuentra en la ley. Veamos.

El Presidente de la República nombra al Procurador General; El Procurador General le propone al Presidente el nombramiento de los Procuradores Generales Adjuntos; el Consejo General de Procuradores, presidido por el Procurador General, dos (2) Procuradores Generales Adjuntos, que han sido nombrados por mediación del Procurador General, más tres (3) Procuradores de Cortes, que vienen del sistema anterior a la Ley 78-03, es decir, nombrados por el Presidente de la República con criterio político, nombrarán los demás jueces.

Como se puede observar, la mayoría de los integrantes del Ministerio Público serán preseleccionados por el Consejo General de Procuradores, integrado por seis (6) miembros, donde, hecho de que sean seis (6) integrantes dice que en caso de empate nuevamente decidirá el Procurador General de la República.

Sin pretender disminuir la solemnidad de este Informe, con la intención de ser lo suficientemente gráficos acerca de la debilidad de este sistema de carrera del Ministerio Público, el nombramiento en el mismo se asemeja al dicho siguiente, popularizado por la salsera Celia Cruz:

Y, finalmente, diríamos, usando la jerga de los tribunales, no más preguntas Magistrado.

La Carrera Sanitaria, específicamente la contratación del personal médico, está regulada por la Ley No. 6097 de 1962 y sus reglamentos, así como por la Ley General de Salud No. 42-01.

La Ley No.42-01 señala en su Artículo 95, con relación a los profesionales, auxiliares y técnicos que:

De igual modo, indica el Literal b) del Artículo 95 que “Los salarios y retribuciones financieras de los profesionales auxiliares y técnicos de las instituciones del Sistema Nacional de Salud serán uniformes y equitativos. Tendrán como bases objetivas los resultados de estudios técnicos acerca de la clasificación y valoración de cargos, costos de vida, naturaleza y características del cargo, jornada de trabajo y evaluación del desempeño...”.

El Artículo 96 contempla el escalafón, para la clasificación de los puestos en categorías y especialidades.

Sin embargo, solo los médicos y las médicas tienen contemplada la estabilidad en el cargo, de acuerdo a la Ley No.6097, más no así las/os enfermeras/os, bioanalistas y otros/as auxiliares del personal médico.

Los resultados de esta Carrera Sanitaria dejan mucho que desear. Cada cierto tiempo, especialmente al inicio de los gobiernos, al igual como ocurre con los servidores de la Carrera Administrativa, son cancelados/as cientos de médicos/as que han entrado por concurso, debiendo el Colegio Médico Dominicano realizar paralizaciones y huelgas para que se repongan estos médicos cancelados. Lo mismo deben hacer las/os enfermeras/os, bioanalistas y personal paramédico en general.

Aparte de las violaciones a la permanencia en la Carrera Sanitaria, en los últimos años viene ocurriendo otra violación sustancial esta, consistente en que desde 1999 la mayoría de los/as médicos/as que entran al sistema lo hacen por designaciones de los Secretarios de Estado de Salud, y no por concurso como mandan las leyes, a excepción de los que concursan para residencias médicas o para obtener títulos de especialidades, que tienen otras regulaciones, donde participan las universidades que imparten la carrera de Medicina.

4. No se sabe los servidores de carrera que han sido cancelados/as desde 1995.
5. Se desconoce el total de empleados/as de carrera cancelados/as, que al no prosperar la fase de conciliación en la ONAP, han acudido a la instancia superior, el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo, y mucho menos el resultado final obtenido en esa jurisdicción.
6. No existe información del total de servidores/as de carrera cancelados/as que han recibido su indemnización y del total que no la ha recibido, así como los montos recibidos y los montos pendientes.
7. Tampoco se sabe de los empleados y empleadas de carrera cancelados/as que no acuden a la ONAP a iniciar el proceso de conciliación para recibir su indemnización.
8. No hay datos sistematizados acerca de la composición por cargo de los/as empleados/as de carrera, con excepción de la publicación de la ONAP de junio de 2000, donde están los cargos de los incorporados/as, aunque no se presenta el total por tipo de cargo.

Con respecto a estos y otros datos la ONAP como institución que regentea el sistema, tiene por delante una urgente labor, para bien de su propio trabajo y de todos los que estamos preocupados por el desamparo de la Carrera Administrativa, que es lo mismo decir el desamparo de la institucionalización del país.

Producto del bajo grado de aplicación de la Carrera Administrativa, así como de su debilidad legal, no existiendo en realidad estabilidad del empleado/as de carrera, sectores importantes de la sociedad dominicana, principalmente los agrupados en organizaciones sociales sin fines de lucro (movimientos, fundaciones, sindicatos, las ONG, asociaciones, diversas, iglesias, universidades, etc.) así como organizaciones privadas de otro carácter como los empresarios (CONEP, ONEC...), han reclamado una acción política y gubernamental que haga posible salir del atraso del Estado dominicano en este aspecto.

Particularmente el Movimiento Cívico Participación Ciudadana (PC) tomó la iniciativa de proponer a la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP) un convenio para la realización de cuatro (4) Mesas de Búsqueda de Consenso para la Ejecución de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Con la respuesta positiva de la ONAP este convenio se firmó en el mes de octubre de 2004, realizándose las referidas mesas entre el 28 de octubre de 2004 y el 3 de febrero de 2005.

La otra debilidad de la carrera del cuerpo médico se ubica en las remuneraciones. Si bien existe una valoración de los distintos cargos, tomando en cuenta categorías, especialidades, años en servicios, distancia, etc., lo cierto es que desde hace años estos sueldos no se actualizan basados en esos criterios, y, mucho menos, tomando en cuenta la evaluación del desempeño, en la que debieran estar interesada las autoridades de Salud, como representantes de la sociedad, pues en esta hay muchas quejas acerca del servicio de los/as médicos/as, especialmente en cuanto a cumplimiento de horarios y al servicio en general.

En República Dominicana las estadísticas públicas son muy deficientes; la estructura en que descansa la recolección de datos es escasa, y de baja calificación.

La discontinuidad de los programas, de los órganos y de las personas responsables de llevar las estadísticas, es decir, la falta de institucionalización, la ausencia de Carrera Administrativa, coloca las estadísticas nacionales en un estado de enfermedad permanente.

La Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), teóricamente rectora del sistema ha perdido mucho crédito, sobre todo a partir de su desempeño en los últimos censos nacionales, en los cuales se ha comprobado que se dejaron muchas zonas sin cubrir y se han dado informaciones, con mucho retraso, de dudosa exactitud.

Un dato que nadie sabe en República Dominicana es la cantidad exacta de empleados/as públicos/as. En 1998 se realizó el Censo Nacional de Empleados Públicos, no conociéndose sus datos finales. La falta de un sistema automatizado de administración de personal imposibilita la obtención de datos actualizados.

Si esto pasa en un ámbito general del Servicio Civil, compuesto por más de trescientos cincuenta mil (350,000) empleados/as, no debiera ocurrir con menos de diez y nueve mil (19,000) servidores/as de carrera, cantidad manejable aun con técnicas manuales, sobre la cual debiera existir todo tipo de informaciones.

Veamos algunos de los datos de que se carece hoy en el sistema de Carrera Administrativa, bajo la rectoría de la ONAP, lo que dificulta una evaluación más objetiva de la contratación y permanencia de los recursos humanos del Estado:

1. No se conoce la cantidad real, neta, de empleados/as pertenecientes a las carreras.
 2. No existiendo el dato real global, tampoco se sabe cuántos son los empleados de carrera en las Secretarías de Estado, Direcciones Generales y otras dependencias públicas.
 3. No se sabe la cantidad de servidores/as de carrera que han sido reincorporados.
-

Las conclusiones de estos debates acerca del servicio civil y la Carrera Administrativa, siguiendo el orden de cada Mesa, se presentan a continuación:

1. Es necesidad tomar decisiones estratégicas de largo plazo en la gestión de recursos humanos.
 2. Debe realizarse un estudio técnico para determinar la cantidad adecuada de servidores/as públicos/as necesarios/as.
 3. Hay que planificar los recursos humanos.
 4. Se requiere de un sistema laboral en la Administración Pública.
 5. Establecer una relación directa entre la gestión de los recursos humanos y capacitación.
 6. Se necesita un registro nacional de servidores/as públicos/as, con base informativa automatizada.
 7. Es imprescindible la dimensión ética en el servicio público.
 8. Sale a relucir la falta de estadísticas en la Administración Pública Dominicana, tanto del total de los servidores públicos, como de su composición, distribución sectorial y geográfica.
 9. El desconocimiento de la ley por parte de los/as servidores/as públicos/as, así como su no organización como grupo social, que defiende sus intereses, ha influido en la lenta aplicación de la ley 14-91.
 10. Como parte del poco interés político de los diferentes gobiernos para la aplicación de la carrera Administrativa, se ha dado poco apoyo logístico e institucional a la ONAP, como órgano rector del sistema (10).
 11. Una evaluación general de la aplicación de la Ley 14-91 arroja que el Servicio Civil ha avanzado en su estructuración, funciones, deberes, derechos, tanto por los contenidos de la ley como por su Reglamento No. 81-94, y de otras disposiciones de la ONAP, aunque no así la aplicación de la carrera (11).
 12. Se considera como un gran avance la nueva propuesta que modificaría la Ley 14-91.
 13. Se reitera la necesidad de la concertación política para la aprobación y aplicación de la nueva ley.
 14. La reforma de la Constitución, que fortalezca el Estado de derecho, que disminuya el centralismo, que introduzca el requisito del mérito en los/as servidores/as públicos/as, se presentó como un imperativo.
 15. El anteproyecto de ley debe ser mejorado en varios aspectos, por ejemplo, profundizar en la discusión de temas como los de la creación de la Secretaría de Estado de la Función Pública, el papel del INAP, el concepto de evaluación institucional, entre otros.
-

Producto de las viejas preocupaciones de tener una ley de Servicio Civil más consustancial a los objetivos de profesionalización de toda ley acerca de esa materia, el Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado (PARME) contrató a varios consultores que elaboraron un anteproyecto de ley en el que se propone sustituir la actual ley No. 14-91.

Este anteproyecto de ley fue enriquecido en la ONAP y con respecto al mismo existen nuevas observaciones a partir, por ejemplo, de consultorías realizadas por el Programa de Reforma y Modernización del Poder Ejecutivo, conocido como PROREFORMA, de observaciones del Consejo Nacional para la Reforma del Estado (CONARE), así como de propuestas surgidas de talleres y debates más amplios.

Posteriormente el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la República el proyecto bajo el nombre de Proyecto de Ley de Función Pública.

En la actualidad el referido proyecto se encuentra en una de las Comisiones de la Cámara de Diputados, y se supone que pronto será conocido por el plenario.

No pretendemos realizar un balance exhaustivo de este anteproyecto de ley, sino observar algunos aspectos considerados relevantes, obre los cuales llamamos la atención a los/as diputados/as y senadores/ass.

Establecer para el ingreso al Servicio Civil y a la Carrera Administrativa el requisito de ser dominicano/a (Art. 34) es una exageración a la altura del siglo XXI. El requisito debe mantenerse para los altos puestos de la Administración Central, pero no para el funcionariado en general.

Si nuestro ordenamiento jurídico otorga la posibilidad de que un Síndico/a sea extranjero/a, con por lo menos 10 años de residencia en el territorio del municipio, por qué no se puede aplicar este mismo u otro criterio para un/a funcionario/a de menor categoría (12).

Para que el Servicio Civil y la carrera administrativa tengan mayor calidad y haya transparencia en el ingreso, se debe eliminar los concursos internos contemplados en el Artículo 39 del proyecto, para que todo puesto se abra a un concurso de libre competición o externo, donde los/as empleados/as de cada institución que lo deseen puedan participar.

No hay claridad en el Artículo 21 con relación a la autorización que se da al Presidente de la República para que determinados cargos inferiores al de Subsecretario de Estado sean incorporados a una denominada

De mantenerse esa posibilidad podría sentarse las bases jurídicas para que se cree una “carrera” paralela para ocupantes de puestos políticos o de confianza del Presidente.

Este proyecto debiera contemplar, en lo referente a las autoridades competentes para efectuar nombramientos (Art.37) la siguiente formulación: “el Presidente de la República o el funcionario que este delegue...”, pues así habrá más flexibilidad y celeridad para avanzar en el nombramiento de los/as servidores/as de carreras.

El proyecto debiera contener en un solo artículo, todas las causas que dan origen a la separación o salida de la Carrera Administrativa, para luego explicitarlas, pues en la redacción actual hay dispersión al respecto, lo que no ayuda a la claridad de un aspecto tan esencial, que deberá dar un giro al clientelismo y a la discrecionalidad.

En el nuevo proyecto que sustituiría la Ley No. 14-91 se propone convertir la ONAP en una Secretaría de Estado de la Función Pública, como organismo rector del sistema de Servicio Civil.

Esta propuesta puede encontrar varios inconvenientes, como son:

a) Una nueva Secretaría de Estado, cuando hace menos de 4 años que se han creado cuatro (4) Secretarías, y en el año 2006 se modificaron otras dos, en un momento en que se reactiva el debate acerca del rediseño del Estado y el CONARE conduce un proceso al respecto, no es coherente proponer una nueva Secretaría.

b) Se piensa que al elevar la categoría de la ONAP a una Secretaría de Estado se superará la situación actual de que algunos Secretarios de Estado no atienden las recomendaciones de la ONAP, por ser esta una instancia inferior. Pero eso no se resolverá llevando la ONAP a una Secretaría, pues entonces la jerarquía será igual a la de otra Secretaría, y tampoco podrá dictar mandatos obligatorios.

No es la jerarquía orgánica lo que más debe importar, sino la jerarquía funcional, la autoridad política que dará la nueva ley a la ONAP. Si la ley tiene directivas claras, y la ONAP puede imponer las reglas de juego en su área, como hoy lo puede hacer la Oficina de Presupuesto o la Contraloría general de la República en asuntos del gasto, entidades que tienen la misma categoría de la ONAP, entonces no se necesita una nueva Secretaría de Estado. Eso queda claro, por ejemplo, en el Artículo 9 del proyecto donde cambiando Secretaría de Estado de la Función Pública por ONAP se obtendrá el mismo resultado.

Se propone un plazo de ocho (8) años para evaluar a todos los/as servidores/as del sistema, transcurrido el cual los que no sean evaluados/as quedarán fuera, es decir, serán cancelados/as.

Una posible tardanza del órgano rector en la evaluación no debe perjudicar a los/as servidores/as públicos/as, por lo cual, la solución debe ser diferente, es decir, él que en ocho (8) años no sea evaluado, por culpa de la Administración, pasa automáticamente a ser empleado de carrera.

Este empleado de carrera, será evaluado dentro de los planes de evaluación de cada institución y el organismo rector, pudiendo ser confirmado, promovido o separado del cargo, según las calificaciones resultantes de la referida evaluación.

El proyecto, en lo relativo al régimen ético y disciplinario, debiera reivindicar el mecanismo de las Comisiones de Ética Pública, existentes en la actualidad por mandato del Decreto No.149-98, las que jugarían un papel importante en la promoción de la ética, en la ventilación de determinados conflictos de intereses, así como en la opinión en determinadas acusaciones contra servidores/as públicos/as.

Por ejemplo, en adición al procedimiento que se propone en el artículo 87, para determinar la validez de una destitución por faltas de tercer grado, que es exclusivamente de expediente, se debería realizar una audiencia coordinada por la Comisión de Ética de cada institución, cuya opinión deberá ser tomada en cuenta por el máximo incumbente para tomar su decisión.

Entre los derechos generales y especiales reconocidos a los/as servidores/as públicos/as (Art. 59, 60 y 61) no se encuentra el de la protección por haber realizado una denuncia de un acto no ético o ilícito cometido por otros/as servidores/as públicos/as de su institución, sin importar su jerarquía.

En República Dominicana se ha aprobado recientemente la Ley de Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones No. 340 (17) del año 2006, modificada por la Ley No. 449 del 6 de diciembre del mismo año (18), las cuales establecen un sistema para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.

La Ley No.340-06 obliga a todas las instituciones del Estado, incluyendo las empresas públicas no financieras y financieras, así como a cualquier entidad que contrate la adquisición de bienes, servicios, obras y concesiones con fondos públicos.

Los procedimientos de selección a los que se sujetarán las contrataciones, de acuerdo con el Artículo 16 de la Ley 340-06, modificado por el Artículo 7 de la Ley 449-06 son:

1. Licitación pública, nacional y/o internacional,
2. Licitación restringida,
3. Sorteo de obras,
4. Comparación de precios,
5. Subasta inversa.

Para determinar la modalidad de selección a aplicar en un proceso de compra o contratación la ley establece el siguiente procedimiento: se multiplica el Presupuesto de Ingresos Corrientes del Gobierno Central, aprobado por el Congreso de la República, por unos factores contenidos en la ley, según corresponda a obras, bienes o servicios. Si el monto de la contratación es menor que la cifra resultante de la operación anterior, se utilizará la modalidad inmediatamente inferior, según como se ilustra a continuación.

1) Licitación pública	0.0006	0.000020	0.000020
2) Licitación restringida	0.00025	0.000008	0.000008
3) Sorteo de obras	0.00015	No aplica	No aplica
4) Comparaciones de precios	0.00004	0.0000015	0.0000015
- Compras menores	No aplica	0.0000002	0.0000002

Multiplicando estos valores por el Presupuesto Público de Ingresos Corrientes del año 2007, ascendente a la suma de RD\$ 214, 585, 418, 459.00 los montos en cada categoría son los siguientes.

1) Licitación pública	128,751,251.00	3,864,300.00	3,684,300.00
2) Licitación restringida	53,646,355.00	1,716,683.00	1,716,683.00
3) Sorteo de obras	32,187,813.00	No aplica	No aplica
4) Comparaciones de precios	8,583,417.00	321,878.00	321,878.00
- Compras menores	No aplica	42,917.00	42,917.00

Convirtiendo a dólares la cifra a partir de la cual debe hacerse licitación pública de obras, es decir, RD\$128,751,251.00, a una tasa de cambio promedio para el mes de mayo de 2007, de un dólar igual a treinta y tres pesos dominicanos, se tiene un total de US\$3,901,553.00. Las obras iguales o mayores a ese monto tienen que ir a licitación pública, si están por debajo de dicho monto deben ser sometidas a licitación restringida.

Es bueno precisar que en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de Norteamérica, Centroamérica y República Dominicana, conocido como DR-CAFTA, Capítulo Nueve (9), Sección A, los montos para las contrataciones públicas del Gobierno Central son:

- Para mercancías y servicios con relación a USA: US\$58,550.00
- Mercancías y servicios para CA y RD: US\$117,100.00
- Contratos de construcción con relación a USA: US\$6,725,000.00
- Contratos de construcción para CA y RD: US\$8,000,000.00

Esto significa que en República Dominicana las licitaciones públicas para construcción de obras deben hacerse por un monto menor a lo establecido en el DR-CAFTA (US\$6,725,000.00), o sea, a partir de los US\$3,901,553.00, siendo en este caso licitaciones nacionales, y, cuando sea igual o superior a los US\$6,725,000.00 la licitación tiene un carácter internacional, teniendo derecho a participar las compañías de los Estados Partes del RD-CAFTA (19).

En cuanto a la contratación de concesiones, la Ley 340-06 en su Artículo 47 establece que estas, no importa el monto involucrado, solo se harán por licitación pública nacional o internacional.

En aquellas entidades cuyo presupuesto total anual no duplique la cantidad resultante de la aplicación del procedimiento que se establece en el presente artículo, deberá multiplicar cada factor de la tabla por 0.5, para cada caso en particular.

La autoridad rectora de este sistema es la Dirección General de Contrataciones Públicas, dependencia de la Secretaría de Estado de Hacienda, que junto a la Subdirección de Bienes y Servicios y la Subdirección de Obras y Concesiones configuran el Órgano Rector del Sistema.

El sistema de compra dominicano, en proceso de instrumentación, establece el Registro de Proveedores y Consultores del Estado. El Artículo 7 de la Ley No.449-06 señala que: “Las personas naturales o jurídicas interesadas en participar en cualquier proceso de compra o contratación deberán estar inscritas en el Registro de Proveedores del Estado, o conjuntamente con la entrega de la oferta deberán presentar su solicitud de inscripción.

Esta ley contempla, también, “organizar un registro especial de proveedores y consultores que hayan incumplido con lo dispuesto en la ley, en sus reglamentos, o en el contrato, así como de las sanciones que se les hayan aplicado por violaciones a estos” (ART.36.9).

El sistema contempla, además, el diseño y la implantación de un Catálogo de Bienes y Servicios de uso común, y un Sistema de Información de Precios.

El Órgano Rector del sistema deberá ejercer funciones de control al tenor de lo que se establece en el Artículo 36.6 de la Ley No.449-06: “Verificar que en las entidades comprendidas en el ámbito de la ley se apliquen en materia de compras y contrataciones de bienes, servicios, obras y concesiones las normas establecidas por esta ley, sus reglamentos, así como las políticas, planes, programas y metodologías”.

Los principales mecanismos de control del sistema de compras recaen en cada entidad pública contratante. El Capítulo VI, Artículo 31, de la Ley No.340-06 sobre facultades y obligaciones de las entidades contratantes, establece que cada una:

- Efectuará la administración del contrato en sus aspectos técnico, administrativo y financiero, así como el control de calidad de los bienes, obras o servicios. El hecho de que la entidad no supervise los procesos, no exime al contratista de cumplir con sus deberes ni de la responsabilidad a la que contractualmente esté obligado.
- El poder de control, inspección y dirección de la contratación
- La facultad de imponer sanciones previstas en la presente ley a los oferentes y a los contratistas, cuando estos incumplieren sus obligaciones
- La prerrogativa de proceder a la ejecución directa del objeto del contrato, cuando el proveedor o contratista no lo hiciera dentro de los plazos razonables y proceder a encausar al incumplidor ante la jurisdicción correspondiente.

Otro mecanismo de control es el de la audiencia pública, establecido para el proceso de contratación de las concesiones. Dice el Artículo 53 de la Ley 340-06 que la entidad pública concedente:

: “Los resultados de la audiencia serán recogidos y procesados en acta notarial, con los cuales la entidad podrá efectuar los ajustes a los estudios, documentos y demás condiciones que previamente se hayan definido”.

El Artículo 19 de la Ley 449-06, que modifica al artículo 36 de la Ley 340-06, asigna como función del Órgano Rector del sistema “Administrar y garantizar la completa y oportuna actualización de un portal web que concentre la información con respecto a las contrataciones públicas, de acceso gratuito y en el que deberá incluir, al menos:

- La normativa vigente acerca de la materia
- Las políticas de compras y contrataciones
- Los planes de compras y contratación

- Las convocatorias a presentar ofertas de todas las entidades y los pliegos de condiciones
- Los resultados de los procesos de compras y contrataciones de todas las entidades públicas, salvo excepciones incluidas en la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública.
- El registro especial de proveedores/as inhabilitados/as.

El sistema de compras instaurado por la Ley 340-06 contempla el contenido y la forma de los contratos en el Capítulo V, Artículos del 27 al 30. Estos podrán estar soportados en papel o en formato digital, en las condiciones que establezca la reglamentación y se ajustarán al modelo que forma parte del pliego de condiciones.

El contrato para considerarse válido, contendrá cláusulas obligatorias referidas a: antecedentes, objeto, plazo, precio, ajuste de precios, equilibrio económico-financiero, garantías, modificación, terminación, resolución, arbitraje, nulidad, sanciones y bonificaciones, si ello se ha acordado, liquidación, solución de controversias.

De acuerdo con los principios que regirán a las compras y contrataciones, establecidos en el Artículo 3 de la ley No.340-06, específicamente en el Numeral 4, se establece: “Las normas establecerán reglas claras para asegurar la selección de la propuesta evaluada como la más conveniente técnica y económicamente. Además, se contemplarán regulaciones que contribuyan a una mayor economía en la preparación de las propuestas y de los contratos”.

De igual modo, el Artículo 26 de la referida ley señala que: “La adjudicación se hará a favor del oferente cuya propuesta cumpla con los requisitos y sea calificada como la más conveniente para los intereses institucionales y del país, teniendo en cuenta el precio, la calidad, la idoneidad del oferente y demás condiciones que se establezcan en la reglamentación, de acuerdo con las ponderaciones puestas a conocimiento de lo oferentes a través de los pliegos de condiciones respectivos”.

En cuanto a las impugnaciones, el artículo 67 de la Ley 340-06, modificado por el Artículo 27 de la Ley 449-06, contienen los procedimientos al respecto. Cuyo resumen es el siguiente:

1. El recurrente presenta la impugnación ante la entidad contratante en un plazo no mayor de diez (10) días a partir de la fecha del hecho impugnado, anexando los documentos que hagan valer sus pretensiones.
2. La entidad notifica a los terceros involucrados, si existieren, los cuales tienen cinco (5) días para contestar.
3. La entidad, en un plazo de quince (15) días, debe resolver el conflicto mediante resolución motivada.
4. La decisión de la entidad puede ser apelada por ante el Órgano Rector, haciendo uso de los mismos plazos, culminando aquí la vía administrativa.
5. Las controversias no resueltas por los procedimientos indicados se someterán al Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo o, por decisión de las partes, a arbitraje.

No hay dudas que con la aprobación de las nuevas leyes acerca de la contratación de obras, bienes y servicios y concesiones Nos. 340-06 y 449-06 se ha dado un gran paso de avance en cuanto a la normativa jurídica, toda vez que la legislación anterior, Ley No.295 de 1966 y Ley No.105 de 1967, permitían una gran discrecionalidad y el concurso público era una excepción.

La sociedad civil dominicana ha sido una protagonista de primer orden en el impulso, discusión y mejoramiento de los proyectos de leyes acerca de compras y contrataciones, cuyas primeras versiones se presentaron en 1998 y que vinieron a aprobarse ocho (8) años después, en el año 2006.

La nueva legislación, específicamente la Ley No. 340-06, que ha tenido una resistencia evidente, refleja las opiniones y concepciones de políticos y técnicos del gobierno central, de organismos y asesores internacionales, del sector empresarial, del Colegio Dominicano de Ingenieros, Arquitectos y Agrimensores (CODIA), de organizaciones de la sociedad civil que dan seguimiento a la gestión pública y, por supuesto, de los legisladores que finalmente la aprobaron.

La confluencia de todos estos intereses lleva a ceder posiciones, en aras del consenso, quedando a veces insatisfacciones con los textos aprobados. La insatisfacción es mayor cuando los que realizan las redacciones finales de los proyectos de leyes o cuando quienes los aprueban imponen sus criterios, por encima de la lógica jurídica, de la equidad y del sentimiento mayoritario de la población.

Llama la atención que a las pocas semanas de haberse aprobado la Ley 340-06, el Poder Ejecutivo estaba enviando al Congreso de la República un nuevo proyecto de ley para modificar la recién aprobada, proyecto que no tuvo ningún grado de discusión con los sectores interesados,

como si ocurrió con la Ley 340-06, y que, si bien reconocemos que en algunos aspectos mejora la primera ley, en otros aspectos es un retroceso.

Las leyes recién aprobadas, representan, como hemos manifestado, un paso de avance con relación a la legislación anterior. No obstante, adolecen de varias debilidades que deben ser superadas. Entre esas debilidades se citan las siguientes:

1. Deja fuera de la ley las compras y contrataciones que se realicen para la construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior.
2. Excluye de la normativa a las contrataciones de publicidad a través de los medios de comunicación social (no estaba en la primera Ley 340-06).
3. Excluye las compras destinadas a promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (no estaba en la primera Ley 340-06).
4. Se excluyen las audiencias públicas en el proceso de compras de bienes y servicios, aunque se contemplan para las concesiones.
5. No incluyen la figura de las Comisiones de Contraloría Social para dar seguimiento a la inversión y al gasto públicos, a pesar de que existe un decreto presidencial al respecto y que se contempla el concepto en la Ley de la Cámara de Cuentas No.10-04.
6. La restricción para ofertar al Estado a los/as ex funcionarios/as que acaban de salir de la Administración, a pesar de que fue incluida en la Ley No.340-06 por seis (6) meses para todos/as los/as ex funcionarios/as públicos/as, fue restringida por la Ley. 449-06 a unos pocos/as funcionarios/as, habiendo un retroceso en este sentido, y más aún si se compara con lo establecido en el Artículo 34.o, Párrafo I, Decreto No.63-06, cuya prohibición de ofertar de algunos/as funcionarios/as se extendía un año después de su salida.

Otras debilidades de gestión de la normativa son:

1. La Ley 340-06 contempla la aprobación de su reglamento a los noventa (90) días de su publicación, lo que debió suceder el 18 de noviembre de 2006, fecha legal que no se cumplió. Se puede justificar ese incumplimiento porque se presentó al Congreso Nacional un nuevo proyecto de ley, que modificó la Ley 340-06. La nueva ley se promulgó el 6 de diciembre de 2006, la que expresa que debe aprobarse un reglamento a los noventa (90) días, lo que debió acontecer el 6 de marzo de 2007, lo que tampoco ha sucedido.

2. En medio de esta situación, opera una especie de “España boba” legal*, pues, si bien se asume que hasta que no se publique el reglamento de las nuevas leyes está vigente el Reglamento de Compras y Contrataciones No. 63-06, emitido al amparo de la vieja Ley No 295 de 1966, hay vacíos por la ausencia de los nuevos reglamentos.

* Período de la historia dominicana que va de 1809 a 1821 en que formalmente el territorio era colonia de España, pero ésta estaba en incapacidad de gobernarlo

3. A esto se le suma que el director de la Oficina Fiscalizadora de Obras del Estado, una especie de súper ministro de la construcción, con más presupuesto que el Ministerio de Obras Públicas, que es al que constitucional y legalmente le corresponde las construcciones del Estado, ha anunciado que el Gobierno

enviará al Congreso Nacional un nuevo proyecto de ley acerca de concesiones, cuando ahora es que el Título II, Capítulo III, de la Ley No.340-06, que contiene la nueva normativa sobre concesiones, va a iniciar su aplicación, aumentando la confusión imperante.

4. La no creación por parte del Órgano Rector de un portal web que concentre la información con respecto a las contrataciones públicas (Art.36.14, Ley 449-06).

5. Si bien hemos comprobado que las instituciones, principalmente del Gobierno Central, están llamando a concursos públicos para compra de bienes, servicios y contrataciones de obras, la mayoría no están cumpliendo con otras disposiciones, como son:

a) Las instituciones que convocan los concursos públicos no están publicando los pliegos de condiciones, como manda el Artículo 8, Párrafo IV, de la Ley 449-06 (ver copias de convocatorias anexas).

b) Es una práctica generalizada de las entidades públicas realizar un cobro por la entrega de los pliegos de condiciones. En algunas instituciones solo después de ese pago los oferentes pueden descargar de la página web de la institución el referido pliego.

a) El cobro por la entrega de los pliegos de condiciones se convierte en un obstáculo a la transparencia, pues las organizaciones de la sociedad civil y de las comunidades donde se realice una obra, que deseen dar seguimiento a la gestión pública, difícilmente podrían pagar entre cien a doscientos dólares (US\$100.00 a US\$200.00) para adquirirlos. Además, de que la entrega de estos pliegos solo está prevista para los oferentes o interesados en hacer propuestas

6. La Dirección de Aprovisionamiento de la Secretaría de Estado de Hacienda, que está fungiendo de Órgano Rector hasta que las nuevas leyes entren en plena vigencia, ha emitido su Resolución No.2 del 2007 (20), en cuyo Artículo 2 sobre “Destinatarios de la asistencia técnica que presta el Órgano Rector del Sistema de Contrataciones”, donde expresa lo que a nuestro juicio es una violación flagrante a la ley, citamos:

Bajo esta formulación la sociedad civil no podría dirigirse al Órgano Rector a realizar consultas acerca de la ley, los reglamentos, contratos y decisiones de las entidades públicas.

Con relación a las características del sistema de compras, además de la parte legal analizada más arriba, debe prestarse atención al proceso de compras, esto es, a las diferentes etapas y pasos que deben dar las unidades y órganos administrativos y financieros desde que se detecta la necesidad de un bien o servicio y se hace la solicitud hasta que se recibe en almacén el bien y se paga en Tesorería.

Un estudio realizado por Participación Ciudadana en 2005 en cinco (5) Secretarías de Estado acerca del sistema de compras de bienes y servicios en el Poder Ejecutivo, arrojó, entre otras, las siguientes conclusiones (21):

El sistema de compras se caracteriza por:

1. Es un sistema largo y complejo
2. Cada proceso, el de compra y el de pago, se tornan repetitivos
3. Escasa automatización del proceso de compras
4. Propicia el burocratismo
5. Su duración es impredecible
6. Es costoso en insumos y tiempo
7. Es ineficaz
8. Muchos puestos de control que originan ineficacia
9. Ambiente de poca competencia
10. Bajos grados de transparencia
11. Encarece los bienes y servicios adquiridos
12. Facilita la discrecionalidad y la corrupción
13. Falta de homogeneidad en los procedimientos
14. Poca sistematización y bajos grados de institucionalidad

En cuanto a los aspectos particulares del sistema, el estudio expresa, entre otros aspectos:

En la actualidad, si bien se elabora el presupuesto de cada institución por programas, hay mucha deficiencia técnica para entender e identificar los objetivos y los productos, así como los indicadores de desempeño. Mayor dificultad se presenta en el seguimiento y evaluación de esos objetivos o resultados, sobre todo por la falta de voluntad política y compromiso institucional hacia la planificación por parte de los principales incumbentes, agravado por la escasez de personal técnico calificado, con frecuencia removido, aun sean parte de la Carrera Administrativa.

Aunque el proceso mismo de la formulación del Presupuesto ha requerido de la aplicación de las técnicas de la planificación estratégica y la instrumentación del presupuesto por programas, basado en productos, actividades y resultados, en la práctica estas categorías no se han aplicado de manera eficaz, olvidándose prácticamente del plan operativo anual y no ejecutándose herramientas como las de los indicadores de resultados.

De esta manera, la elaboración de los proyectos de presupuesto por institución, que ha mejorado técnicamente, no descansa en una planificación institucional a partir de una evaluación de las ejecutorias y los resultados del año anterior y del año que transcurre. A pesar de que el Decreto 405-04 establece que “El programa operativo anual deberá ser el soporte del proyecto de presupuesto de la respectiva entidad para el correspondiente ejercicio financiero o fiscal”.

La ausencia de esta evaluación, en la que debieran estar involucradas tanto la Oficina Nacional de Planificación (ONAPLAN) como la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRES), le resta consistencia y pertinencia al nuevo Proyecto de Presupuesto, pues se corre el riesgo de repetir gastos que ya son innecesarios o no prioritarios, así como no incluir nuevas realidades en las que debe influir el Estado. La principal ganancia del nuevo sistema ha sido, entonces, una programación más continua, basada en la lógica trimestral y mensual del gasto y la inversión, lo que debiera ser aprovechado por las instituciones para realizar una planificación más integral (evaluación del año anterior, diagnóstico

participativo, plan, programas, proyectos, plan operativo, evaluación trimestral) aunque en realidad lo que se realiza es una limitada programación, esto es, programas y proyectos con la impronta cuantitativa, para distribuir montos anuales en trimestres, y montos trimestrales en mensuales, con ligeras novedades en algunos meses o trimestres.

En este sentido, la programación de las compras en el sector público refleja las deficiencias derivadas del proceso mismo de planificación, al sustentarse en una conducta de improvisación.

De todo lo anterior resulta que, aunque las solicitudes de cuotas trimestrales y mensuales ayudan a programar las compras y los gastos con determinada racionalidad y certidumbre, hay varios obstáculos que limitan los alcances de la nueva modalidad, como veremos a continuación:

1. El primer obstáculo, tal como se apuntaba al inicio de este apartado, es la disparidad entre la propuesta de Presupuesto elaborada por cada institución y lo que la ONAPLAN y la ONAPRES incluyen en el anteproyecto de Presupuesto presentado al Consejo Nacional de Desarrollo.

De qué sirve que una institución, pongamos por ejemplo el caso de la Secretaría de Estado de Educación en el 2006, haga un esfuerzo de planificación para elaborar seriamente su presupuesto para el 2007, si luego la ONAPRES y la Presidencia de la República le otorgan la mitad del presupuesto planificado. Aquí la planificación se viene al suelo y por eso decíamos que se convierte en un trabajo improductivo.

Cuando esto sucede cada institución debe realizar una nueva programación, no una planificación, pues no hay tiempo de planificar, ya que en los primeros 15 días de enero se debe presentar a la ONAPRES la solicitud de cuota para el primer trimestre.

2. Ya con el Presupuesto aprobado por el Congreso Nacional a través de la Ley de Gastos Públicos, sobreviene el segundo obstáculo, que consiste en lo siguiente: a pesar de que ONAPRES asigna una cuota de compromiso trimestral y otra mensual, estas tan solo son los límites máximos hasta donde cada institución puede programar sus gastos, pero no representan una garantía de desembolsos, pues ONAPRES las varía con frecuencia.

De nuevo la segunda programación presupuestaria trimestral se modifica o se cae, generando toda clase de distorsiones en las prioridades y decisiones improvisadas, una de cuyas consecuencias es la disminución de la calidad y la eficacia del gasto, no pudiéndose alcanzar muchos de los objetivos previstos.

Esto es en cuanto a la planificación global del gasto público. Veamos ahora en la planificación interna, en cada institución.

Una cosa es la planificación y la programación del gasto anual, trimestral o mensual, y otra la ejecución de lo planificado. Para una ejecución eficaz del Presupuesto, en el supuesto que ONAPRES cumpla su compromiso, se requiere de varias medidas administrativas, como las siguientes:

1. Un conocimiento cabal de todos/as los/as encargados/as departamentales del presupuesto disponible en el año, en el trimestre y en el mes. Muchas veces esto se hace de dominio exclusivo de las áreas de planificación y la financiera.

2. Reuniones institucionales, presididas por los incumbentes, para discutir la ejecución presupuestaria de cada programa.
3. Preparación de un plan operativo general y la elaboración por área de un cuadro con sus actividades mensuales, con una columna para colocar los insumos necesarios, así como los tiempos, lugares, responsables, etcétera, debiendo elaborar cronogramas, y para algunos proyectos y actividades importantes elaborar un PERT/CPM o Método del Camino Crítico.
4. Sobre la base de lo anterior preparar las solicitudes de compras correspondientes.

Establecer fechas límites para que cada departamento presente solicitudes de compras.

1. Llevar estadísticas acerca del uso de material gastable, de combustible, de mantenimiento, y de esta manera el Departamento de Compras adelantarse a las solicitudes.

Por lo general, lo que ocurre en nuestras instituciones es la improvisación, el dejarlo todo para último momento, donde todo es urgente, con la competencia, muchas veces desleal, entre los/as diferentes encargados/as que cabildean sus solicitudes, acumulándose muchos expedientes en el área financiera y haciéndose más costoso el proceso de compras.

Esta práctica de la improvisación contribuye a que la mayoría de nuestras instituciones no ejecutan el presupuesto aprobado, lo que le estaría dando la razón a la ONAPRES para recortarle las cuotas trimestrales y el presupuesto del año siguiente. Aunque, como hemos demostrado, la ONAPRES es co-responsable de la ineficacia en toda la ejecución presupuestaria.

Se ha comprobado una debilidad en los Comités de Compras de las instituciones estudiadas y es que ninguno de estos Comités ha sido dotado de un reglamento que norme su funcionamiento y actuación.

En algunos casos, han sido emitidas algunas disposiciones por los/as Secretario/as de Estado, y los mismos Comités han acordado algunas normas, pero, en general, estas son muy escasas, refiriéndose solo a la composición, días de reuniones, y algunos aspectos que ya están en el Decreto 262-98.

Un reglamento de un Comité de Compras debiera tener, entre otros aspectos, los siguientes:

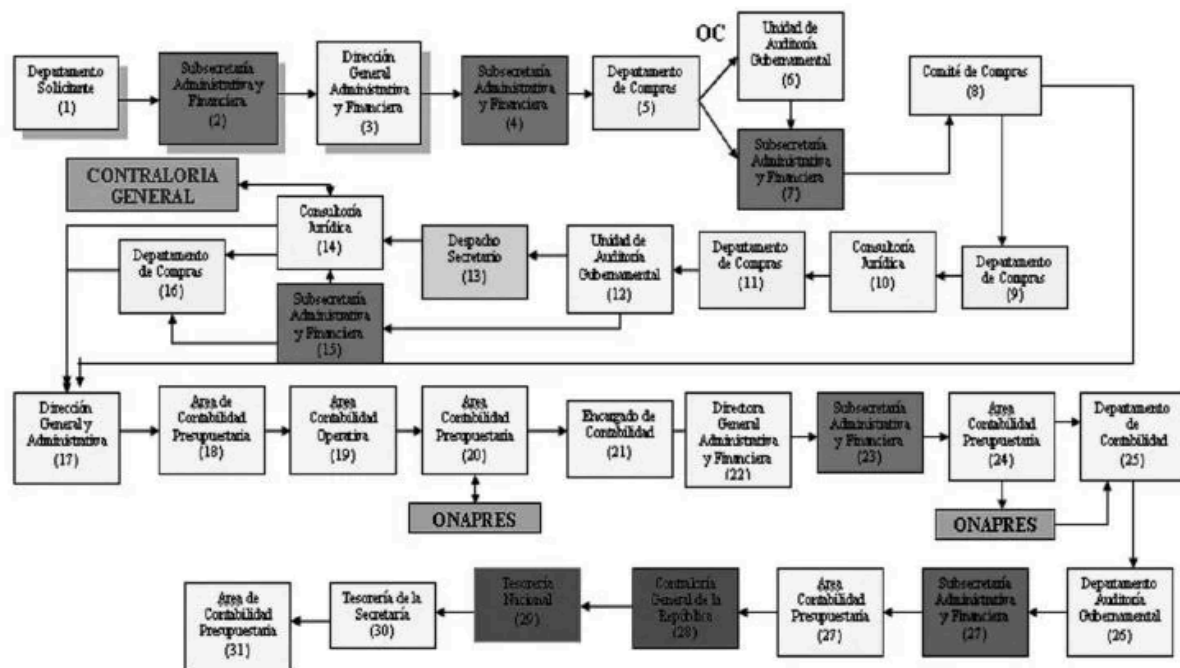
1. Especificación de los funcionarios y las funcionarias que lo integran de manera permanente, los/as posibles suplentes y los/as que pudieran ser invitados/as de manera ocasional.
 2. Especificación de dónde debe provenir el/la notario/a público/a.
 3. Qué funcionario/a preside el Comité y quién/es podrían sustituirle en su ausencia.
-

4. Funciones del/la presidente/a.
5. Que funcionario/a se desempeñará como secretario/a, y sus funciones.
6. Cuáles son las funciones del Comité (asesorías, opiniones, compras que pueden decidir, preparación de bases de licitaciones públicas, publicaciones, etcétera).
7. De las convocatorias y sus anexos (forma, acuse, tiempo...).
8. De las reuniones (ordinarias, extraordinarias, quórum, periodicidad, duración, reservadas, públicas, grabadas, filmadas, etcétera).
9. Contenido indispensable de los expedientes para ser considerados.
10. Previsiones para detectar los conflictos éticos y solucionarlos.
11. Toma de decisiones: tipo de mayoría, mayorías especiales, voto público o secreto.
12. Procedimiento cuando ocurra un empate o no haya decisión.
13. Tipo, contenido, copias y archivo del acta.
14. Formalidad para autenticar la aprobación: nombre, firma o rúbrica manual o electrónica, sello, etcétera.

Además de que el nuevo reglamento de las leyes 340-06 y 49-06, cuando se haga, debe jugar el papel de un Manual General de Compras, debe haber manuales específicos, que incorporen las particularidades institucionales.

La existencia de un manual contribuye a la eficacia del proceso de compras, ahorrando recursos a la institución y a la sociedad, debiendo definir, entre otros aspectos, los siguientes:

- Base legal
 - Principios administrativos y éticos
 - Planificación y evaluación
 - Las políticas de compras
 - Normas presupuestarias y financieras
 - Etapas y pasos del proceso
 - Los procedimientos
 - Formularios y documentación
 - Los conflictos de intereses
 - Sanciones
-



Entre las principales propuestas presentadas en el estudio están:

1. Elaboración de un Manual de Compras en cada institución, a partir de criterios generales especificados por decreto.
2. Elaboración de reglamentos para el funcionamiento de los Comités de Compras.
3. Automatizar en el más breve plazo los procesos de compra y pago, a partir de las tecnologías existentes y con la orientación del SIGEF.
4. Implantar el procedimiento de que todas las cotizaciones, no importa la modalidad de compra, se entreguen en sobre cerrado y se abran al mismo tiempo.
5. Realizar una reingeniería de procesos para reducir los pasos actuales, dándole más agilidad al sistema.
6. Producir cambios en el modelo de ejecución presupuestaria a partir de dos medidas fundamentales: 1. Aumentar los montos de los Fondos Reponibles, 2. Anticipar de manera progresiva la entrega de la duodécima parte del presupuesto de cada institución.
7. Desconcentración por parte de los/as secretarios/as de parte de las compras, en la medida que se automatice el sistema y a partir de montos superiores a los actuales.
8. Establecer por decreto la obligatoriedad de una página web en cada institución para iniciar el sistema de las compras interactivas.

En República Dominicana prácticamente no existen mecanismos que protejan a los/as funcionarios/as públicos/as que denuncien actos de corrupción, a pesar de que diversas normas, especialmente el Artículo 264 del Código Procesal Penal, los obligan a denunciar todas las infracciones de acción pública que llegan a su conocimiento.

No existe protección en el Código Penal Dominicano (22).

No existe protección en el Código Procesal Penal, Ley No.76-02 (23).

No existe protección en la Ley Contra el Lavado de Activos No.72-02 (24)

No existe protección en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No.14-91.

No existe protección en el Reglamento No.81-94 de la Ley No.14-91.

Solo existe una normativa en el Código de Ética de Servidor Público, Ley No.120-01, que se puede interpretar como una protección, pero solo a los funcionarios públicos denunciadores, no así a los/as ciudadanos/as.

El Artículo 16 de esta ley expresa:

Como se advierte, esta “protección” puede ser considerada ex post, y no existe en la actualidad un mecanismo expedito para hacerla valer, toda vez que el Tribunal Disciplinario que contempla la Ley 120-01 (Art.9) y que debe organizar el Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa (DPCA), nunca ha sido constituido, pero que, además, este Tribunal es de dudosa funcionabilidad, pues es evidente que cuando el que comete un acto contrario al Artículo 16 sea un Secretario de Estado, ese Tribunal Disciplinario no tendría competencia sobre éste.

Tampoco existen normas y mecanismos para la protección de testigos.

Existen dos mecanismos a través de los cuales se pueden realizar denuncias de actos de corrupción sin tener que indicar la identidad, que son: 1. Buzones de denuncias que existen en una parte de las oficinas públicas, los cuales son abiertos cada cierto tiempo por la Comisión de Ética Pública, 2. Denuncias realizadas a través de las líneas telefónicas que se pueden hacer al Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa (DPCA).

Aparte de lo referido en el párrafo anterior, no existe una normativa y mecanismos para proteger la identidad de los denunciante de infracción de acción pública, entre los cuales se encuentran los actos de corrupción, sean estos funcionarios/as públicos/as o ciudadanos/as.

Esta protección debiera existir en el Código Procesal Penal (CPP) dominicano. Sin embargo, cuando este se refiere a la forma y contenido de la denuncia por ante el Ministerio Público, señala:

Es cierto que el representante del Ministerio Público actuante, dadas sus prerrogativas legales y las funciones como representante de la sociedad y de los intereses del Estado, y en la medida que el denunciante no es parte en el proceso (Art.266, CPP), debe investigar esta denuncia y, si corresponde, convertirla en una acusación, sin necesidad de que el denunciante o la denunciante sostenga en juicio su denuncia.

No obstante, no existe en la legislación dominicana una indicación clara, expedita y precisa de que el Ministerio Público no pueda, bajo ninguna circunstancia, revelar la identidad del denunciante, sobre todo si este se lo solicita.

Es indudable que la escasa protección que existe en el país para los denunciante y testigos de actos de corrupción es un causal para que estas denuncias sean escasas.

Hasta donde se conoce, de los casos de corrupción que hoy existen en los tribunales o de los que investiga el DPCA, solo tres (3) han sido tomados de denuncias de ciudadanos, y ni uno solo de una denuncia de un servidor público, lo cual habla por si solo de lo mucho que hay que trabajar y legislar para mejorar este aspecto de la lucha contra la corrupción.

En República Dominicana están tipificado como delitos una parte del contenido del Artículo VI.I de la Convención, otros aspectos son considerados como faltas administrativas, y algunos aspectos no están contemplados como se expone a continuación.

La Constitución del República expresa en su Artículo 102 lo siguiente:

Este texto es congruente con el contenido del Artículo VI.I. Sin embargo, se trata de un texto marco o guía que es complementado por la ley.

El Código Penal Dominicano en su Artículo 175 expresa : “El empleado o funcionario u oficial público o agente del Gobierno que abiertamente, por simulación de actos o por interposición de persona, reciba un interés o recompensa, no prevista por la ley... será castigada con prisión correccional de seis meses a un año...” (27). Este texto es afín al Artículo VI.I.a de la Convención, en cuanto a la aceptación de dádivas y recompensas por la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas.

En ese mismo tenor opera el Artículo 177 del Código Penal al definir y castigar el soborno o cohecho de los/as funcionarios/as públicos/as, cuando dice: “El funcionario o empleado público del orden administrativo, municipal o judicial que, por dádiva o promesa, prestare su ministerio para efectuar un acto que, aunque justo, no esté sujeto a salario, será castigado con la degradación cívica y condenado a una multa del duplo de la dádivas, recompensas o promesas remuneratorias...” (28).

El artículo 179 del Código Penal es congruente con el artículo VI.I.b de la Convención, al señalar

Si bien es cierto que en el artículo 8, Literales d) y e) del Código de Ética del Servidor Público (Ley 120-01) está tipificada y prohibida la solicitud de regalos, promesas, favores, servicios, objetos de valor, etc., de manera directa o indirecta, este Comité de la sociedad civil estima que es necesario que el concepto del “requerimiento” o solicitud pase al Código Penal, pues, el Código de Ética remite a él en todas aquellas violaciones que no sean administrativas, como es el caso que nos ocupa.

De igual modo, debe pasar al Código Penal el soborno nacional y el soborno transnacional relacionado con el comercio y la inversión, que ya ha sido aprobado por una nueva ley especial.

Esta ley impone sanciones de tres (3) a diez (10) años de reclusión a la persona física o representante de persona jurídica que solicite, acepte u otorgue a un funcionario de República Dominicana o a un funcionario público de otro Estado presente en el país, cualquier clase de promesa, valor, dádiva o favor que implique ventajas y que afecte las actividades del comercio y la inversión (31).

Después de consultar y analizar la normativa que en República Dominicana se relaciona con los temas agendados para la Segunda Ronda de Discusiones del Comité de Expertos, de realizar investigaciones, obtener, comparar y analizar datos para determinar los resultados de la aplicación de esta normativa, este Comité de la Sociedad Civil ha llegado a las siguientes conclusiones, siguiendo el orden del cuestionario.

No existe un sistema integral, transparente, equitativo e institucionalizado para la contratación de funcionarios públicos, que garantice la profesionalización, la estabilidad y la eficiencia de la Administración, debido, principalmente, a la partidización y al clientelismo político. La normativa existente es incompleta, débil, excluyente de muchos servidores públicos y con frecuencia violada por los órganos del Estado y sus incumbentes.

1. Modificar o sustituir la actual Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91, para que establezca que la entrada por concursos y la carrera es obligatoria en todos los órganos del Estado, especificando, entre otros aspectos, que el servidor o la servidora de carrera no pueda ser cancelado, sin haber cometido faltas graves o tras una evaluación técnica que demuestre su incompetencia.
 2. Que en el actual sistema o con una nueva legislación todos los concursos que se realicen sean públicos, abiertos, donde pueda participar cualquier interesado/a, fundamentándose la escogencia y publicándose por la página web de cada institución.
-

3. Realizar de manera inmediata, profesional y legal, la valoración de todos cargos civiles clasificados del Poder Ejecutivo, así como de toda la Administración del Estado, para eliminar el sistema actual de la fijación discrecional de los sueldos, mismo que se ha convertido en un mecanismo de corrupción.
4. Construir un registro nacional de servidores públicos, con base informativa automatizada, para disponer de datos como los siguientes: total de servidores, movimiento mensual, composición, preparación, distribución sectorial y geográfica, faltas, sanciones, apelaciones, reconocimientos, promociones, etc.
5. Desarrollar un programa para la difusión de los derechos y deberes de los servidores públicos.
6. Estimular y garantizar el derecho de organización de los servidores públicos, con fuero para sus dirigentes.
7. Fortalecer legalmente y con recursos materiales a la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP), como rectora del sistema, para garantizar la aplicación de la nueva normativa que se requiere.
8. Fortalecer la base legal de las Comisiones de Ética de cada institución, para ampliar sus prerrogativas en la defensa de un sistema ético y transparente de contratación de servidores públicos.

Se ha producido importantes avances en la legislación acerca de la contratación de bienes y servicios, aunque hasta la fecha el Gobierno ha sido ineficiente en su plena puesta en vigencia.

Esta nueva legislación es clara en cuanto a las modalidades de contratación, incluida la licitación pública, al contenido de los contratos, control, sanciones, recursos, órgano rector, registro de proveedores/as, publicidad, entre otros aspectos.

También se ha producido determinados avances en la parte operativa del sistema, especialmente en la automatización del pago. No obstante, aún el proceso de compra y parcialmente el proceso de pago, en la mayoría de las instituciones del Estado, es muy pesado, burocrático y no transparente.

Una debilidad del sistema actual es la no publicación de las bases de los concursos o de los pliegos de condiciones. De igual modo, no se contempla mecanismos para evitar los conflictos de intereses que la ley identifica.

En cuanto a mejorar la legislación, se sugiere:

1. Incluir en la ley las compras y contrataciones que se realicen para la construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior.
-

1. Incluir en la legislación las contrataciones de publicidad a través de los medios de comunicación social.
2. Reformular el aspecto referido a las compras destinadas a promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, para que no se convierta en una fuente de compras discrecionales y de corrupción, que facilita la redacción actual.
3. Generalizar la figura de las audiencias públicas en el proceso de compras de bienes y servicios, a realizarse por licitación y licitación restringida.
4. Incluir la figura de las Comisiones de Contraloría Social para dar seguimiento a la inversión y al gasto público.
5. Ampliar los funcionarios que deben tener restricción para ofertar al Estado cuando salgan de sus puestos, extendiendo el tiempo de seis meses a un año.

Además de mejorar la legislación, es muy importante superar muchas deficiencias de la operatividad del sistema de compras, en este sentido recomendamos.

1. Discutir abiertamente los reglamentos de las leyes de contratación, para su aprobación y puesta en vigencia en el más breve plazo, puesto que en este sentido existe retraso.
2. Elaboración de un en cada institución, a partir de criterios generales especificados en el reglamento de compras.
3. Designación en todas las instituciones de los Comités de Compras, elaborándose, con la supervisión del Órgano Rector, reglamentos para su funcionamiento.
4. Automatizar en el más breve plazo los procesos de compra y pago, a partir de las tecnologías existentes y con la orientación del SIGEF.
5. Implantar el procedimiento de que todas las cotizaciones, no importa la modalidad de compra, se entreguen en sobre cerrado y se abran al mismo tiempo.
2. Realizar una reingeniería de procesos para reducir los pasos actuales, dándole más agilidad al sistema.
3. Producir cambios en el modelo de ejecución presupuestaria a partir de dos medidas fundamentales: 1. Aumentar los montos de los Fondos Reponibles, 2. Anticipar de manera progresiva la entrega de la duodécima parte del presupuesto de cada institución.
4. Desconcentración progresiva de las compras por parte de los/as secretarios/as de Estado, en la medida que se automatice el sistema y a partir de montos superiores a los actuales.
5. Establecer por decreto la obligatoriedad de una página web en cada institución para transparentar todas las modalidades de compras, incluidas las compras menores, así como para iniciar las compras interactivas por Internet, donde además de los oferentes, puedan participar como veedores y suministrando información sobre precios y calidad los/as ciudadanos/as interesados/as..

En República Dominicana no existen mecanismos que protejan a los funcionarios públicos que denuncien actos de corrupción, a pesar de que diversas normas, especialmente el Artículo 264 del Código Procesal Penal, los obligan a denunciar todas las infracciones de acción pública que llegan a su conocimiento.

No hay mecanismos para proteger a lo/as ciudadanos/as que denuncien actos de corrupción ni para proteger su identidad. Tampoco existen mecanismos para proteger a los testigos.

1. Modificar el Código Procesal Penal para introducir un nuevo artículo o ampliar el texto del Artículo 264, para establecer un sistema de protección a los denunciantes de actos de corrupción, que incluya, cuando se solicite, la protección de la seguridad personal, incluida la familia, del medio de trabajo o empleo, de la identidad
2. Incluir a los testigos en el referido sistema de protección.
3. Crear mecanismos eficaces de denuncias de actos de corrupción, directos, indirectos o anónimos, como líneas telefónicas especiales, buzones, direcciones electrónicas.
4. Establecer premios y reconocimientos a los servidores públicos que denuncien actos de corrupción, comprobados por las investigaciones.

En República Dominicana está tipificado en el Código Penal como delito, el desfalco de fondos y bienes públicos, la concusión, así como el soborno o la acción de recibir o aceptar algún interés, recompensa, dádiva y ventajas no contempladas en la ley.

Hace poco se ha aprobado una ley especial para el caso del soborno nacional y transnacional relacionado con la inversión y el comercio.

En cuanto a las penas, están:

1. Multa, que puede llegar al doble de las dádivas o al triple de la cantidad desfalcada.
2. La prisión, que podría llegar a la reclusión.
3. La inhabilitación para ocupar cargos públicos, que podrían ser de por vida

Sin embargo, en cuanto al soborno, se puede decir que la pena de prisión es insignificante, al ir de seis meses a un año, lo que significa, de acuerdo con la normativa procesal dominicana, que el condenado puede salir bajo fianza antes de la sentencia definitiva u obtener el perdón condicional de la pena.

1. Modificar el Código Penal, para que además de castigar el recibir dádivas, recompensas, favores y otras ventajas, se haga con su requerimiento o solicitud.
 2. Integrar la ley especial acerca del soborno transnacional al Código Penal.
 3. Establecer un mínimo de tres años de prisión para los casos de soborno.
-

(Relación de leyes adjuntas)

1. Ley No. 14-91 del 20 de mayo de 1991, Gaceta Oficial No. 9808 del 30-05-1991.
 2. Reglamento No.81 del 24 de marzo de 1991, Gaceta Oficial No. 9879.
 3. Ley de Carrera Judicial No. 327 del 9 de julio de 1998 y su Reglamento sobre la Carrera Judicial y la Carrera Administrativa Judicial.
 4. Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas.
 5. Ley Institucional de la Policía Nacional No. 96, Gaceta Oficial No. 10258 del 5 Febrero de 2004.
 6. Ley No. 6097 del 13 de noviembre de 1962 y Ley No 42 del 8 de marzo de 2001.
 7. Ley Orgánica de Educación No.66 del 15 de abril de 1997, publicada en el Listín Diario el 16 de abril de 1997. Decreto No. 639 del 26 de junio de 2003.
 8. Ley No. 78 del 21 de abril de 2003 sobre el Estatuto del Ministerio Público.
 9. Ley 314 del 06 de julio de 1964, Gaceta Oficial No. 8873, de fecha 11 de julio del 1964.
 10. Decreto No. 586 del 19 de noviembre de 1996, Gaceta Oficial No.9940 del 20 de noviembre de 1996, que crea el Manual General de Cargos Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo.
 11. Ley No. 1494 del 2 de agosto de 1947, modificada por la Ley No.13 del 5 de febrero de 2007, gaceta oficial No.10409.
 12. Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP), Resolución No.1-2006 del 22 de febrero de 2006, Publicaciones ONAP, Santo Domingo de Guzmán, 2006.
 13. Ley No.19 del 1 de febrero de 2001, Gaceta Oficial No.10072 del 15 de febrero de 2001.
 14. Decreto No. 583 del 4 de junio de 2003.
 15. Decreto No. 1134 del 7 de septiembre de 2004.
 16. Ley No. 14-91, Artículo 32.
 17. Ley No. 340 del 18 de agosto de 2006, Gaceta Oficial No. 10380 del 21 de agosto de 2006.
 18. Ley No. 449 del 6 de diciembre de 2006, Gaceta Oficial No. 10397 del 8 de diciembre de 2006.
 19. Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América (DR-CAFTA), aprobado mediante la Resolución del Congreso Nacional de la República Dominicana No. 357 del 9 de septiembre de 2005, Gaceta Oficial No. 10336 del 13 de septiembre de 2005.
 20. Dirección General de Aprovisionamiento, Resolución No. 2 del 23 de enero de 2007.
 21. Participación Ciudadana: El Sistema de Compras en la Administración Pública. Propuestas para su Transformación, realizado por el consultor Faustino Collado, Editora Búho, Santo Domingo de Guzmán, Junio 2006.
 22. Código Penal Dominicano, aprobado mediante el Decreto del Congreso Nacional No. 2274 del 4 de julio de 1882.
 23. Código Procesal Penal, Ley No. 76 del 2 de julio de 2002.
 24. Ley Contra el Lavado de Activo No.72 del 9 de mayo de 2002.
 25. Código de Ética del Servidor Público, Ley No. 120 del 20 de julio de 2001, Gaceta Oficial No. 10096 del 31 de julio de 2001.
 26. Constitución de la República, aprobada por el Congreso Nacional (Asamblea Revisora) el 25 de julio de 2002.
 27. Supra No. 22, Artículo 175.
 28. Idem, Artículo 177.
 29. Idem, Artículo 179.
 30. Idem, Artículos 170, 171, 172.
 31. Ley No. 448 del 6 de diciembre de 2006, Gaceta Oficial No. 10397 del 8 d diciembre de 2006, sobre el Soborno Nacional y Transnacional que Afecte el Comercio y la Inversión.
-



REPUBLICA DOMINICANA

Contraloría General de la República Dominicana

SANTO DOMINGO, D. N.

AÑO DEL LIBRO Y LA LECTURA

0008913

19 ABR 2007

Al : Licenciado
JAVIER CABREJA
Director Ejecutivo de Participación Ciudadana
Su Despacho.


Asunto : Solicitud datos sobre escala salarial.


Referencia : Su comunicación S/N de fecha 10/4/2007

Cortésmente, en atención a su comunicación de referencia, donde usted nos solicita información sobre la escala salarial, tenemos a bien informarle que actualmente en el sector público, no existe uniformidad ni relatividad en los salarios de los puestos de trabajo, es decir existen variaciones muy pronunciadas, entre los salarios de los cargos entre una institución y otra. Por tal virtud esta Contraloría General está imposibilitada de suministrar la información requerida.

Cabe señalar, que el órgano rector del sistema de recursos humanos del sector público es la **Oficina Nacional de Administración y Personal, ONAP**, desconocemos si dicho organismo ha realizado algún trabajo sobre la escala salarial del sector público.

Muy atentamente,


LIC. SIMÓN LIZARDO MEZQUITA
Contralor General de la República

SLM
RGM/em 
18/4/2007

OFICINA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL

ONAP

DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

LISTADO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE ESTÁN REALIZANDO

CONCURSOS PÚBLICOS


19 DE diciembre 2006

1. Contraloría General de la República
2. Dirección General de Aduanas
3. Dirección General de Aeronáutica Civil
4. Dirección General de Bienes Nacional
5. Dirección General de Contabilidad Gubernamental
6. Dirección General de Exoneraciones
7. Dirección General de Impuestos Internos (Institución autónoma; hacen concursos no auditados por la Onap)
8. Dirección General de Migración
9. INAGUJA
10. Instituto de Capacitación Tributaria (INCAT)
11. Instituto Nacional de Administración Pública
12. Oficina Nacional de Administración y Personal
13. Oficina Nacional de Estadística
14. Oficina Nacional de Presupuesto (No tenemos Control)
15. Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación (SEDEFIR)
16. Secretaría de Estado de Educación (Concursos para Carrera Docente)
17. Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT)
18. Secretaría de Estado de Finanzas (Sede)
19. Secretaría de Estado de Interior y Policía
20. Secretaría de Estado de la Mujer
21. Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales
22. Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social
23. Secretaría de Estado de Trabajo (Planifican Estratégica de los RR HH, desde el año 1994. La Onap organiza y participa en el proceso de vinculación de Inspectores de Trabajo)
24. Secretaría de Estado de Turismo
25. Tesorería Nacional

María del Carmen Lugo
Enc. Del Departamento

Instituciones	Año y Tipo de Concurso	Números de Aprobados	No Aprobados
1. Dirección General de Contabilidad Gubernamental	Octubre, 2006 (interno cerrado)	7	2 Desestimados por no ser empleados de carrera.
	Junio, 2006 (externo)	4	1 Desestimada falta documentación requerida (cédula, foto, contrato periodo de prueba).
	Junio, 2006 (interno cerrado)	5	1 Desestimados por no ser empleado de carrera.
	Octubre, 2006 (concurso mixto)	28 Participantes 11 seleccionados	17 Desestimado por no aprobar fases de puntuación mínima requerida.
	concurso mixto	84 Participantes 8 Seleccionados	Reprobados y en registro de elegibles.
	Marzo, 2007 (interno)	2	1 Por no cumplir requisitos
2. Tesorería Nacional	4 Nov., 2005 (externo)	11	1 Desestimado por evaluarse en un grupo ocupacional I, cuando le correspondía el grupo II
	Mayo, 2006 (externo)	7	
	Agosto, 2006 (externo)	6	
	Nov., 2006 (externo)	4	
3. Dirección General de Exoneraciones	Septiembre, 2006	1	
4. INCAT	Diciembre, 2006 Externo-Mixto	4	2 Registro de Elegibles
5. Secretaría de Estado de Finanzas (Sede)	Agosto, 2006 (concursos externo)	8 Participantes 4 Seleccionados	4 Registro de Elegibles
6. Secretaría de Estado de Salud	Abril, 2006 (externo)	41 Participantes 9 aprobados (abogados)	32 Reprobados no obtuvieron calificación mínima.
	Abril, 2006 (externo)	10 Participantes 5 Aprobados (secretaria ejecutiva)	5 Reprobadas no obtuvieron calificación mínima
	Abril, 2006 (externo)	5 Participantes 4 Aprobados (repcionista)	1 Reprobada, no obtuvo puntuación mínima.
	Externo-abierto	5 Participantes 3 Aprobados (Aux. de Tesorería)	1 Registro de elegibles
	Externo	18 Participantes 11 aprobados (Secretarías)	7 Reprobados, no alcanzaron la puntuación mínima requerida.
	Externo	21 Participantes 9 Aprobaron (Enc. Administrativa)	12 Reprobados.
7. Educación Superior	2006 (externo)	8	
	2006 (externo)	3	
	2006		Ingresaron a la Inst. sin haber cumplido con las normas y procedimientos establecidos en el instructivo de Reclutamiento y Selección y los contratos no fueron registrados en la División de nombramiento en la Onap, sino que la Secretaría de Obras P. los remitió a la Contraloría General.
9. Aeronáutica Civil	(3) 2006 (externo)	41 2 6	
10. Dirección General de Aduanas	2005 (externo) 2006 (externo)	3 13	35 Expedientes: 22 desestimados reprobados, 5 no siguieron el proceso, 4 expedientes incompletos, 1 rechazado.
11. Bienes Nacionales	2005 (externo)	37 Aprobados	
12. Onap	2005/2006 (mixto-externo)	51 Aprobados	80 Expedientes: 29 archivo elegible.
13. Sedefir	2006 (externo)	364 Aprobados	391 Expedientes: 27 desestimados.
14. Inap	2006 (externo)	1 Aprobado	
15. Inaguja	2005 (externo)	1 Aprobado	
	2006 (externo)	3 Aprobado	
16. Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Recursos Naturales	2005 (externo)	78 Aprobados	92 Expedientes: 14 desestimados

1. Secretaría de Estado de Turismo	2005 (externo) 2006 (externo) 2006 (externo)	1 Aprobado 4 Aprobados 36 Aprobados	75 Expedientes: 39 no cumplen con las normas y procedimientos establecidos en el instructivo de reclutamiento.
2. Secretaría de Estado de Interior y Policía	2006 (interno)	13 Aprobados	7 Desestimado no cumplen con los requisitos.
3. Contraloría Gral. de la República	2006	5 Aprobados	1 Desestimado.



Indotel
Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones

CONVOCATORIA

LICITACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL

PROYECTO CENTROS DE CAPACITACIÓN EN INFORMÁTICA COMPONENTE RED DE ÁREA LOCAL INALÁMBRICA Fase VI

El Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), en cumplimiento a las Resoluciones No. 017-01, 040-05 y 34-07 del Consejo Directivo y al Artículo No.44.1 de la Ley General de Telecomunicaciones No.153-98, convoca por este medio a todos los interesados en participar en la Licitación Pública Internacional del Proyecto Centros de Capacitación en Informática (CCI) Fase VI.

El presente proyecto tiene como objetivo seleccionar una firma para instalar una solución de Redes de Área Local Inalámbricas con acceso a Internet en 19 Centros, los cuales ofertarán servicios de acceso a información digital y de capacitación en tecnologías computacionales; para el aprovechamiento de los miembros de las instituciones castrenses involucradas. Estos Centros se instalarán a nivel nacional.

La licitación de este componente está dirigida a:

Firmas con experiencia durante más de dos (2) años en la configuración instalación y/o mantenimiento de redes de comunicación o Redes de Área Locales (LAN).

Las firmas que reúnan las calificaciones para ser concesionarias de servicios públicos de telecomunicaciones.

Las Bases de Licitación estarán disponibles a partir del 23 de abril al 4 de mayo de 2007, en las oficinas del INDOTEL; las mismas tienen un costo de cinco mil pesos dominicanos con 00/100 (RD\$5,000.00), cantidad que deberá ser pagada mediante cheque certificado en favor de: INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL).

**INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL),
FONDO DE DESARROLLO DE LAS TELECOMUNICACIONES
Ave. Abraham Lincoln #962, edificio Otrive, 3er Piso, Santo Domingo, Rep. Dominicana.
Tel. (809) 472-8085, Fax. (809) 732-5292 - www.indotel.gov.do**

Noticias



República Dominicana
DIRECCION GENERAL DE IMPUESTOS INTERNOS
RNC: 4-0150625-4
AÑO DEL LIBRO Y LA LECTURA

**AVISO DE LICITACION PÚBLICA NACIONAL
PROYECTO DE CLIMATIZACION DEL EDIFICIO
DE LA SEDE CENTRAL DE LA DGII**

La Dirección General de Impuestos Internos anuncia su interés en recibir Propuestas Técnicas y Económicas de empresas nacionales y extranjeras, para optar por la adjudicación del contrato para EL DISEÑO, SUMINISTRO E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE CLIMATIZACIÓN (aire acondicionado) del edificio de la sede central de la institución.

PARTICIPANTES: Podrán participar todas las empresas nacionales o extranjeras que estén legalmente registradas y operando en el país, que tengan la capacidad técnica y condiciones exigidas, con experiencia en la ejecución de este tipo de proyecto bajo estándares internacionales, que hayan adquirido los Pliegos de Condiciones y no se encuentren afectadas por el régimen de prohibiciones establecido en los mismos y que estén inscritas en el Registro Nacional de Proveedores.

ADQUISICION DE LOS PLIEGOS DE CONDICIONES: Para pagar el derecho de adquisición del Pliego General de Condiciones y del Pliego de Condiciones Específicas, las empresas interesadas deberán acudir a la Sede Central de la Dirección General de Impuestos Internos, ubicada en la Avenida México No.48, Gasquez, Santo Domingo, y dirigirse a la Administración Local Central, en el segundo (2do.) piso, en horario de 08:00 a.m. 03:00 p.m.

VALOR A PAGAR POR LOS PLIEGOS DE CONDICIONES: El valor a pagar es de Cinco Mil Pesos Oro Dominicanos (RD\$5,000.00) no reembolsables. Pagar con cheque certificado a nombre de la Dirección General de Impuestos Internos.

VIAS DE ADQUISICION Y FORMATOS DE LOS PLIEGOS DE CONDICIONES: Los Pliegos estarán disponibles para su entrega contra la presentación del recibo de pago en la Subdirección Administrativa, donde se entregarán en formato digital (CD).

También podrán ser descargados en el sitio de Internet <http://www.dgii.gov.do/compras/Licitaciones.aspx>, donde estarán publicados y disponibles para su acceso, en un plazo no mayor de 24 horas posterior a la realización del pago, siempre que el solicitante se haya inscrito en el Registro de la DGII para estos fines, completando el formulario disponible en la opción **Registro**, del referido sitio de Internet.

PLAZO PARA LA ADQUISICION DE LOS PLIEGOS DE CONDICIONES: El pago del derecho de adquisición de los Pliegos de Condiciones podrá ser realizado a partir del 21 de marzo de 2007 hasta el 30 de marzo de 2007.

PRECALIFICACION: El Comité de Licitaciones de la DGII recibirá las Propuestas para Precalificación con las Credenciales y documentación de Capacidad de las empresas o consorcios proponentes, en la sesión convocada para el día 17 de abril de 2007. La precalificación será efectuada según los requisitos y criterios descritos en los Pliegos de Condiciones.

PRESENTACION Y APERTURA DE OFERTAS: La recepción y apertura de las Propuestas Técnicas y Ofertas Económicas, se efectuarán ante el Comité de Licitaciones, en la sesión convocada para el día 31 de mayo de 2007, en la que sólo participaran las empresas proponentes que hayan sido precalificadas, a quienes se notificará a partir de la fecha de la primera sesión y a más tardar el día 27 de abril de 2007. La adjudicación será efectuada según el procedimiento descrito en los Pliegos de Condiciones.

En Santo Domingo a los veintín (21) días del mes de marzo de 2007.

DIRECCION GENERAL



www.dgii.gov.do

SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME POR PAÍS DE LA PRIMERA RONDA

1.1) Desarrollar mecanismos que detecten causas que generen conflictos de interés	No se han desarrollado estos mecanismos
1.2) Ampliar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos	Solo se ha hecho en lo relativo a las compras y contrataciones (Art. 14 Ley No. 449-06. Pero aún no hay mecanismos de constatación.
1.3) Modificación del Código de Ética en cuanto a permitir contratación de tres familiares de titular	No se ha modificado
1.4) Creación del Tribunal Disciplinario que contempla el Código de Ética del Servidor Público	No se ha creado
1.5) Normativa para limitar la relación comercial de ex servidores públicos con el Estado	Se ha creado para el caso de las compras públicas (Ley 449-06, Art. 6), pero aún excluye muchos ex Funcionarios
1.6) Reunir información sobre casos de conflictos de interés y establecer mecanismos de evaluación	No se ha realizado
1.2. a) Avanzar en el desarrollo de normas de conducta para preservar y usar bien los recursos asignados a los funcionarios	Avances en las Leyes No. 10-04, de la Cámara de Cuentas; No. 10-07, Arts. 8 y 14, de la Contralor/a General de la República
1.2..b) Fortalecer la capacidad operativa de la Contraloría General y del DPCA	La Contraloría General sigue con- frontando muchas dificultades operativas para realizar su trabajo. El presupuesto de 2007 ascendente a 462 millones de pesos, equivalente apenas a 14 millones de dólares al año, tiene el mismo monto que el de 2006. Por esta razón, el número de auditores casi no ha crecido, manteniéndose por debajo de 700. En esta situación el Contralor General está imposibilitado de cumplir plenamente la nueva ley No. 10- 07, la cual en su Artículo 27 manda a crear en todas las instituciones públicas, donde no las haya, Unidades de Auditoria, que son más de 500, necesitando cerca de 1,500 auditores/as. Por otro lado, con la creación del SIGEF, la CGR requiere de recursos humanos capacitados para ir al compás de las demás instituciones del SIAFE en la integración del sistema financiero. Pero la CGR, a pesar de que tiene una escuela de capacitación no la puede usar plenamente por falta de recursos. La CGR necesita más que duplicar su presupuesto. En cuanto al DPCA, este sigue careciendo de personal y presupuestos suficientes para desempeñar sus funciones con un mínimo de efectividad.

1.2.c) Fortalecer capacidad operativa de La Dirección de Bienes Nacionales para que realice un inventario de los bienes del Estado	A la fecha, esta Dirección no ha realizado el recomendado inventario de bienes muebles e inmuebles del Estado.
1.2.d) Mejorar la labor de la Dirección General de Contabilidad Gubernamental	Se han producido avances.
1.2.e) Efectuar gestiones para recuperar, preservar y garantizar el uso adecuado de los recursos del Estado	Hay avances y retrocesos, pues, mientras se hacen esfuerzos por recuperar bienes del Estado, ocurren casos como el de la Secretaría de Hacienda, donde algunos/as funcionarios/as \ pasaron más de un año sustrayendo cada mes las pensiones de cientos de personas, que ahora deben volverse a pagar. Algo semejante ocurrió en el Fondo de Pensiones de las Fuerzas Armadas.
1.3.a) Facilitar al empleado público presentar en sede administrativa, denuncias, creando órganos adecuados, sean internos nacionales.	No se han creado estos órganos. Las Comisiones de Ética Pública, creadas en 1998, pudieran ser este órgano, pero su esquema actual les impide recibir y tramitar esas denuncias con independencia.
1.3.b) Reglamentar estas denuncias para no inhibir potenciales denunciadores y preservar su identidad.	No se ha reglamentado en el sentido de la recomendación. Existen, desde hace varios años, buzones en muchas oficinas, con un reglamento para su apertura y tramitación de las denuncias encontradas; este mecanismo no ha generado suficiente confianza y requiere de nuevas vías de denuncias.
1.3.c) Facilitar denuncias por los medios de comunicación informáticos	Las denuncias por los medios de comunicación se hacen con frecuencia. Aunque muchas instituciones tienen la infraestructura informática no promueven las denuncias de corrupción por esa vía. No hay un solo programa al respecto, con excepción de lo que se propone hacer la Comisión Nacional de Ética.
1.2.c) Fortalecer capacidad operativa de La Dirección de Bienes Nacionales para que realice un inventario de los bienes del Estado	A la fecha, esta Dirección no ha realizado el recomendado inventario de bienes muebles e inmuebles del Estado.
1.2.d) Mejorar la labor de la Dirección General de Contabilidad Gubernamental	Se han producido avances.
1.2.e) Efectuar gestiones para recuperar, preservar y garantizar el uso adecuado de los recursos del Estado	Hay avances y retrocesos, pues, mientras se hacen esfuerzos por recuperar bienes del Estado, ocurren casos como el de la Secretaría de Hacienda, donde algunos/as funcionarios/as \ pasaron más de un año sustrayendo cada mes las pensiones de cientos de personas, que ahora deben volverse a pagar. Algo semejante ocurrió en el Fondo de Pensiones de las Fuerzas Armadas.

1.3.a) Facilitar al empleado público presentar en sede administrativa, denuncias, creando órganos adecuados, sean internos nacionales.	No se han creado estos órganos. Las Comisiones de Ética Pública, creadas en 1998, pudieran ser este órgano, pero su esquema actual les impide recibir y tramitar esas denuncias con independencia.
1.3.b) Reglamentar estas denuncias para no inhibir potenciales denunciadores y preservar su identidad.	No se ha reglamentado en el sentido de la recomendación. Existen, desde hace varios años, buzones en muchas oficinas, con un reglamento para su apertura y tramitación de las denuncias encontradas; este mecanismo no ha generado suficiente confianza y requiere de nuevas vías de denuncias.
1.3.c) Facilitar denuncias por los medios de comunicación informáticos	Las denuncias por los medios de comunicación se hacen con frecuencia. Aunque muchas instituciones tienen la infraestructura informática no promueven las denuncias de corrupción por esa vía. No hay un solo programa al respecto, con excepción de lo que se propone hacer la Comisión Nacional de Ética.
1.) Presentación, obligación, criterios generales para mejorar el sistema	Reconocemos los esfuerzos realizados por el DPCA para exigir la presentación, pero aún hay muchos obligados que no cumplen, y faltan mecanismos para hacerlos cumplir.
2) Elaborar un registro con todos los obligados, y su actualización periódica	No existe tal registro con los cargos involucrados y los nombres de sus ocupantes.
3) Mejorar el contenido de las declaraciones	Ha habido avances con la elaboración de un nuevo formulario por parte del DPCA, aunque no todos lo utilizan.
4) Crear un sistema que ayude a detectar, evitar y sancionar conflictos de interés y el enriquecimiento ilícito.	No se ha creado tal sistema
5) Declaraciones de cónyuge y dependientes, en plazos distintos a los previstos	No se aplicado esta recomendación.
6) Oficina receptora de las declaraciones	Todavía el sistema es difícil para su eficiente gestión Tesorería Nacional- Procuraduría General- DPCA.
7) Sistemas para una efectiva verificación del contenido de las declaraciones	No se ha avanzado en esta materia.
8) Sanciones a los que incumplen	No ha habido innovaciones legales o administrativas en este sentido.

9) Regular publicidad de las declaraciones	En R. D. la ley permite que las declaraciones sean obtenidas por cualquier ciudadano/a. No hay reglamentación al respecto, a menos que no se aplique, de manera subsidiaria, los procedimientos de la Ley de Libre Acceso a la Información Pública No.200-04.
10) Capacitación a servidores/as públicos/as acerca del sistema de declaración de bienes y difundir información al respecto.	Ha habido esfuerzos, sobre todo en capacitación, pero la difusión del sistema es limitada.
1.) Designar al Defensor del Pueblo.	A seis años de la aprobación de la Ley No. 19-01 Congreso no lo ha nombrado
2) Mayor eficacia en la Procuraduría General para recepción y seguimiento de denuncias de corrupción	Pocos avances en este sentido.
3) Más independencia para la Contraloría General (CGR) y la Cámara de Cuentas.	Sistema de control sigue con el mismo gran peso del Poder Ejecutivo, al designar / proponer sus integrantes. En el caso de la CGR y su nueva Ley No.10-07, el Estado ha desoído la recomendación.
4) Impulsar creación órgano competente para prevención e investigación de la Corrupción.	A pesar de que en el Congreso Nacional reposan varios proyectos de leyes al respecto, el Poder Ejecutivo, los/as legisladores/as y partidos políticos han demostrado no tener interés al respecto. El DPCA, en vez de ser fortalecido se debilita poco a poco, al crearse la Comisión Nacional de Ética (Decreto No.101-05), con funciones difusas, que compite con el DPCA, sobre todo en prevención.
1) Que la motivación para solicitar información prevista en el Artículo 7 de la Ley 20 0-04 no se convierta en un obstáculo para recibirla.	Este aspecto fue clarificado por el Artículo 15 del Reglamento 130-05 de la Ley, en la actualidad no hemos verificado esos obstáculos para recibirla.
2) Divulgar alcance y contenido de la Ley No.200-04.	Ninguna institución del Estado lo ha Hecho.
3) Capacitar servidores públicos en la aplicación correcta de la Ley de Acceso a la Información Pública.	Capacitación escasa.
4) Asignar fondos para aplicar Ley No. 200-04.	Escasos recursos asignados. Por ejemplo, no hay una sola edición de la Ley por el Gobierno, después de su publicación en la Gaceta Oficial. A tres años de vigencia de la Ley solo existen 15 Oficinas de Acceso a la Información instaladas, cuando debieran existir cientos. Las páginas Web de las instituciones tienen limitada información.
5) Mecanismo de seguimiento a los resultados de la aplicación de la Ley.	El Consejo Nacional para la Reforma del Estado (CONARE) gestiona la creación del referido mecanismo, pero aún no es realidad.

1) Espacios de discusión en el Congreso antes de la aprobación de las leyes.	Hay habido y hay una adecuada apertura en ambas Cámaras del Congreso, para que la sociedad civil participe en la discusión de múltiples proyectos, aunque aún no existe una disposición legal al respecto.
2) Promover espacios institucionalizados de combate a la corrupción.	El Gobierno ni la Cámara de Cuentas han promovido estos espacios, a pesar de que existen normas que los establecen (Ley 10-04, Art. 7.4 sobre el Control Social; Decreto No.39-03 que crea las Comisiones de Auditoría Social).
3) Crear instrumentos nacionales de consultas.	Existen varios de estos mecanismos, entre los que se pueden citar: el Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, para los programas sociales; Consejo Económico y Social (Decreto No.1142-04). Se realizó una Consulta Popular para recibir propuestas acerca de la reforma constitucional. Estos instrumentos no tienen un funcionamiento continuo, son de poca efectividad y no pueden ser convocados por iniciativa popular.
4) Programas para difundir mecanismos de consultas en la gestión pública y para capacitar acerca de tales mecanismos	No se han creado tales programas, a excepción de un breve programa para motivar en torno a la consulta popular sobre la reforma de la Constitución, aún pendiente.
5) Avanzar en la aplicación y perfeccionamiento de espacios de participación existentes	No hay resultados visibles en este aspecto.
1) Mecanismos adicionales para que la sociedad civil participe en la gestión pública para prevenir la corrupción	Se creó la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción, que dio participación en un organismo técnico a la sociedad civil. A partir de abril de 2007 la sociedad civil es parte de pleno derecho de la referida Comisión (Decreto No.161-07) Se creó, además, el Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro (Ley 122-05), que deberá participar en la gestión de programas de desarrollo. No obstante, aún este mecanismo no ha sido instalado por la falta del reglamento de la Ley 122-05.
2) Resultados de la participación sea considerado en toma de decisiones.	Existen pocos resultados al respecto. En el marco de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción, han sido aceptadas algunas sugerencias en torno al Plan Nacional de Ética. Algunas decisiones que toma el Gobierno donde se toma en cuenta a la sociedad civil, como por ejemplo, dejar sin efecto contratos que propician la corrupción, es el resultado de la presión pública, y no de mecanismos donde participa la sociedad civil.
3) Programas para difundir mecanismos y estimular participación en gestión pública en lucha contra la corrupción, así como para capacitar en el uso de tales mecanismos.	No se han creado estos programas.

1) Promover mecanismos permanentes para el seguimiento de la gestión pública	A nivel municipal se ha avanzado mucho con el mecanismo de los presupuestos participativos y, en mucho menor medida, con las Comisiones de Auditoría Social; en el Gobierno Central y otros entes de Estado no se promueven estos mecanismos.
2) Programas de capacitación dirigidos a la sociedad civil y las ONG.	En el plano de la gestión pública y la lucha contra la corrupción, no existen.

1. CENTRO DE PLANIFICACIÓN ECUMÉNICA CEPAE. SECRETARÍA GENERAL DE LA COALICIÓN POR LA TRANSPARENCIA Y LA INSTITUCIONALIDAD.
 2. VISIÓN MUNDIAL
 3. ACCIÓN COMUNITARIA POR EL PROGRESO ACOPRO
 4. FUNDACIÓN FEDERALISTA.
 5. FUNDACIÓN INSTITUCIONALIDAD Y JUSTICIA FINJUS
 6. PARTICIPACIÓN CIUDADANA PC
 7. FUNDACIÓN NACIONAL PARA LA DEMOCRACIA.
 8. FUNDACIÓN DOMINICANA PARA LA ALFABETIZACIÓN.
 9. INSTITUTO DE DESARROLLO E INVESTIGACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.
 10. INSTITUTO DE ABOGADOS PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.
 11. FUNDACIÓN POR EL ENRIQUECIMIENTO DE LOS VALORES HUMANOS Y LA ECOLOGÍA.
 12. INSTITUTO EXPERIMENTAL DE CONTABILIDAD ROSADO.
 13. FUNDACIÓN ECOLÓGICA Y SOCIAL NATURA PARK.
 14. FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA JUSTICIA SOCIAL.
 15. FUNDACIÓN HOMBRE Y UNIVERSO.
 16. ASOJAPAZ (ASOCIACION DE JOVENES AMANTES DE LA PAZ).
-

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Duodécima Reunión del Comité de Expertos
Del 3 al 8 de diciembre de 2007
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.206/07 rev. 4
7 diciembre 2007
Original: inglés

REPÚBLICA DOMINICANA

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 7 de diciembre de 2007)

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

**INFORME RELATIVO A LA IMPLEMENTACIÓN EN LA REPÚBLICA DOMINICANA
DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER
ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA, Y SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LAS
RECOMENDACIONES FORMULADAS A DICHO PAÍS EN LA PRIMERA RONDA¹**

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

El presente informe se referirá, en primer lugar, al análisis de la implementación en la República Dominicana de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción que fueron seleccionadas por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la misma (MESICIC) para la Segunda Ronda de Análisis. Dichas disposiciones son las siguientes: artículo III, párrafos 5 y 8; y artículo VI.

En segundo lugar, versará sobre el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a la República Dominicana por el Comité de Expertos del MESICIC en la Primera Ronda de Análisis, las cuales se encuentran contenidas en el informe que en relación con dicho país fue adoptado por el citado Comité en su Séptima Reunión, el cual se encuentra publicado en la siguiente página en Internet: www.oas.org/juridico/spanish/mec_inf_cr.pdf

2. Ratificación de la Convención y vinculación al Mecanismo

De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República Dominicana ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el día 29 de marzo de 1996, y depositó el instrumento respectivo de ratificación el día 8 de junio de 1999.

Asimismo, suscribió la Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el día 4 de junio de 2001, durante una sesión ordinaria de la Asamblea General de la OEA, en San José, Costa Rica.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República Dominicana

El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República Dominicana en todo el proceso de análisis y, en especial, de la Procuraduría General de la República, la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma. Junto con su respuesta, la República Dominicana envió las disposiciones y documentos que estimó pertinentes.

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 g) y 26 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 7 de diciembre de 2007, en el marco de su Duodécima Reunión, lo cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 3 al 7 de diciembre de 2007.

El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por la República Dominicana hasta el 25 de mayo de 2007 y la que le fue solicitada por la Secretaría y por los integrantes del subgrupo de análisis, para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con el Reglamento y Normas de Procedimiento.

2. Documentos recibidos de organizaciones de la sociedad civil

El Comité también recibió, dentro del plazo fijado por él mismo en el Calendario para la Segunda Ronda adoptado en su Novena Reunión², un documento de “Participación Ciudadana”.

II. ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA SEGUNDA RONDA

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

1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.1.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

La República Dominicana cuenta con un conjunto de disposiciones relativas a los sistemas referidos, entre las que cabe señalar las siguientes:

- Disposiciones legales aplicables a los funcionarios del Poder Ejecutivo, como las contenidas en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Ley No. 14091 del 30 de mayo de 1991), que en su artículo 1° establece que la Ley se aplica a los empleados y funcionarios civiles del Poder Ejecutivo y sus distintas dependencias oficiales; el artículo 2° indica a quienes no se aplica la Ley;ⁱ el artículo 5° establece que el Presidente de la República, como el jefe de la Administración Pública, es la máxima autoridad del sistema, y dictará todas las disposiciones y ejecutará acciones referentes a los funcionarios y empleados; el artículo 6° prevé que los órganos responsables de la administración del sistema son a) la Oficina de Administración y Personal (ONAP), b) Las Oficinas de Personal de los organismos públicos del Poder Ejecutivo, c) Las unidades de adiestramiento del servicio público, d) Las comisiones de personal de los organismos públicos y e) el Tribunal Superior Administrativo.

El artículo 7° de la Ley prevé que la ONAP es el órgano central del sistema, y que su titular funcionará bajo la dirección inmediata y exclusiva del Presidente de la República. Asimismo, el artículo 8° establece que el Presidente reglamentará las funciones de la ONAP.

El artículo 16° de la Ley prevé dos categorías de cargos y funcionarios: a) cargos y servidores de libre nombramiento y remoción, de índole política y de alta confianza; y b) cargos y servidores de carrera, con funciones permanentes, sujetas a las normas de selección, remuneración, promoción y mejoramiento en base a méritos, según las disposiciones de la ley y su reglamento. El artículo 17° contiene un listado de los cargos y funcionarios de libre nombramiento.ⁱⁱ

² Esta Reunión se realizó entre los días 27 y 31 de marzo de 2006 en la sede de la OEA, en Washington DC, Estados Unidos.

El artículo 19° contiene los requisitos generales para el ingreso al Servicio Civil, los cuales incluyen la posesión de la capacidad para el buen desempeño del cargo (artículo 19.d); que las funciones a desempeñar no sean incompatibles con otros deberes bajo la responsabilidad del interesado (artículo 19.e); y no haber sido destituido de un cargo público o privado por causa deshonrosa (artículo 19.g), entre otros.ⁱⁱⁱ

El artículo 31° contiene los requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa, incluyendo el requisito que los candidatos llenen los requisitos mínimos del cargo y que demuestren, en concursos de oposición, la idoneidad que demanda el cargo. En este sentido, el artículo 32° requiere que una entidad que desea llenar un cargo de Carrera, debe llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección, con la asesoría y supervisión técnica de la ONAP, mediante concurso de oposición debidamente publicado, y la cual podrá consistir en pruebas, evaluación de expedientes, entrevistas y otros medios necesarios.

El artículo 42° permite a los empleados amparados en nombramientos regulares que ocupen cargos permanentes de la Carrera Administrativa ingresar a la misma, previa comprobación de sus méritos, mediante pruebas o evaluaciones de sus servicios y conducta.

Con respecto a los mecanismos de impugnación, el artículo 9° de la Ley prevé la creación de una Comisión de Personal en cada organismo público, integrada por un representante de la autoridad máxima del organismo, un representante del empleado interesado, y por el Director de la ONAP. Este artículo también prevé que las Comisiones de Personal tienen funciones conciliatorias con respecto al recibo de las consultas y peticiones presentadas por empleados acerca del incumplimiento de las normas de las condiciones de trabajo, aplicación de sanciones disciplinarias, evaluación y calificación de personal, ascenso, traslado, adiestramiento y otras acciones de personal.

El artículo 10° de la Ley establece que además de las Comisiones de Personal, la Cámara de Cuentas conoce de las acciones contencioso-administrativas que nazcan de los conflictos surgidos entre el Poder Ejecutivo y sus funcionarios y empleados con motivo de la Ley, cuando previamente se haya agotado el recurso jerárquico a que se refiere el artículo 1 de la Ley No. 1494.

Por su parte, el artículo 1° de la Ley No. 1494, sobre la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, permite la presentación por cualquier persona natural o jurídica del recurso contencioso-administrativo contra los actos administrativos violatorios de la ley.

- Disposiciones reglamentarias aplicables a los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, tales como el Reglamento No. 81-94, sobre la Aplicación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que amplía las disposiciones de la Ley, y la cual contiene disposiciones como el artículo 34°, que requiere por parte de la ONAP, el diseño, desarrollo y administración de un sistema uniforme y equitativo de clasificación, ordenación y valoración de cargos, la fijación de sueldos para todos los servidores civiles del Poder Ejecutivo; y el artículo 57°, que detalla las clases de nombramiento en el Poder Ejecutivo, de la forma siguiente: a) nombramiento ordinario, para cubrir los cargos de libre nombramiento; b) nombramientos de carrera, de acuerdo al artículo 32° de la ley; c) nombramientos temporales, para cubrir cargos de carrera que no hayan podido ser cubiertos mediante los correspondientes concursos y los cuales no deberán exceder de un año; d) nombramientos honoríficos, para distinguir a una persona que tenga mérito para ello o que haya de ejercer labores en la Administración Pública sin recibir compensación económica alguna.

El Reglamento también contiene varias disposiciones sobre el proceso de selección y reclutamiento, incluyendo los artículos 64° al 67°, que requieren la creación de un Registro de Elegibles para el ingreso a cargos de carrera, que los candidatos sean incluidos en el Registro en orden descendiente de las respectivas calificaciones que hayan obtenido, y que los candidatos sean informados de los resultados de cada concurso y de su inclusión o no en el Registro; el artículo 74°, que permite a las partes interesadas a reclamar cualquier violación de sus legítimos intereses y a ser oídos; el artículo 77°, que amplía el artículo 42° de la Ley, y crea un sistema de preferencia basado en años de servicio para los nombrados que desean ingresar a la carrera administrativa. El sistema le da prioridad a los servidores que han cumplido 10 años de servicio, de allí a los que han cumplido 5 años, y por último a los que han cumplido un mínimo de 2 años.

- Disposiciones aplicables a ciertos funcionarios del Poder Judicial, como la Ley No. 327-98, de Carrera Judicial, que en su artículo 1° prevé que el propósito de la ley de garantizar la idoneidad, la estabilidad e independencia de los que caen bajo la misma, y de establecer un sistema con base al mérito, con exclusión de toda discriminación. Además, los artículos 1 y 3, respectivamente, prevén que la ley se aplica a los magistrados del orden judicial y a los jueces de la Suprema Corte de Justicia.³

El artículo 4° prevé que la Suprema Corte de Justicia tiene la responsabilidad de designar a todos los jueces, salvo las excepciones establecidas en el artículo 2°,^{iv} y la Dirección del Sistema de Carrera Judicial. Los artículos 6 y 7 establecen, respectivamente, que la Dirección General de la Carrera Judicial es el órgano central del sistema con funciones de administrar todo los procesos inherentes a la carrera judicial, y de vigilar la aplicación de sistemas técnicos que aseguren la plena vigencia con el sistema, entre otros.

Por último, el artículo 11° contiene los requisitos para ingresar a la carrera judicial, incluyendo, entre otros, haberse sometido a un concurso de oposición y haber obtenido el exequátur por lo menos dos años antes.

- Disposiciones aplicables a los empleados y funcionarios del Ministerio Público, como la Ley No. 78-03, del Estatuto del ministerio Público, que contiene disposiciones tales como el artículo 4°, la cual prevé que el Procurador General, como la autoridad máxima dentro del Ministerio Público, es responsable de la administración del sistema de carrera; el artículo 5°, que prevé que con respecto al ingreso, promoción y otras situaciones, el personal administrativo y de apoyo técnico esté sujeto a las disposiciones de la Ley no. 14-91 y su Reglamento; los artículos 21 al 24, que se refieren al nombramiento de los miembros de Ministerio Público por el Presidente de la República; el artículo 66, que establece que el Procurador General publicará los vacantes que ocurran en cualquier nivel del Ministerio Público, e invita a las personas interesadas a someter sus credenciales al Colegio Nacional del Ministerio Público; y el artículo 97.f, que encarga al Colegio Nacional el medir y evaluar la calidad tanto de los funcionarios y empleados del Ministerio Público, como de los que apliquen al Ministerio Público.

1.1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Con respecto a las disposiciones legales que a se refieren a los principales sistemas de contratación de funcionarios públicos que el Comité ha examinado y sobre la base de la información con que cuenta,

³ El Artículo 2 del la Ley de la Carrera Judicial excluye de su aplicación a todos aquellos empleados que son designados por otro poder del gobierno de acuerdo a la Constitución.

esas disposiciones constituyen, en conjunto, un cuerpo de medidas pertinentes para promover los propósitos de la Convención.

No obstante, el Comité considera apropiado formular determinadas observaciones sobre la conveniencia de desarrollar y complementar determinadas disposiciones que se refieren a esos sistemas principales.

- Con respecto al Poder Ejecutivo, el Comité considera conveniente formular las siguientes observaciones:

Para comenzar, el Comité constata que la respuesta de la República Dominicana es muy apropiada, porque indica claramente varias esferas en que el sistema de contratación de funcionarios para el sector público es deficiente. A este respecto en la respuesta se señala asimismo que “[m]uchas de las excepciones que han sido evidenciadas en nuestras respuestas se deben a deficiencias tanto en el texto de la Ley y sus herramientas normativas de aplicación, como de su implementación. Es por ello que varios sectores de la vida nacional han abogado por una profunda modificación a la Ley No. 14-91 y dicha petición se ha hecho realidad en el anteproyecto de Ley de la Función Pública, documento que ha sido elaborado con el apoyo de la Unión Europea a través del Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado, por la ONAP y el Consejo Nacional de Reforma del Estado (CONARE). Actualmente este proyecto se encuentra en discusión en una de las cámaras del Congreso de la República”.⁴

Con respecto a los requisitos básicos de ingreso en el Poder Ejecutivo, el Comité observa que en la respuesta al cuestionario se percibe la inexistencia de mecanismos de comprobación de la idoneidad de los candidatos a los cargos y verificación de que no existen conflictos de intereses.⁵ El Comité considera que la existencia de esos mecanismos reviste especial importancia, ya que diversos empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo son designados en forma discrecional, cuestión que se examinará más abajo. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.1, inciso a), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

A este mismo respecto el Comité toma nota que la Ley 14-91 no incluye una disposición específica que estipule que el ingreso en la función pública deberá basarse en el mérito, y formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.1, inciso b), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

El Comité toma nota también que aunque la Ley 14-91 establece que el ingreso en el servicio público de carrera deberá realizarse mediante concurso, el artículo 42 de la misma ley y el artículo 77 de su Reglamento permiten ingresar en ese sistema por mecanismos distintos del concurso, ya que prevén que se realice sobre la base del número de años de servicio, tras una verificación de las calificaciones de la persona designada por examen o una evaluación de sus servicios y comportamiento.

A este respecto el Comité constata cierto grado de incongruencia en la propia ley. Para comenzar, el artículo 16 prevé (1) designaciones de carácter político, así como cargos de confianza, y (2) cargos y servidores de carrera. Por lo tanto, conforme a la ley y sin perjuicio de excepciones a la misma, los cargos de carrera deben llenarse a través de concurso y no mediante designación directa. La excepción sería la establecida por el artículo 57(c) del Reglamento 81-94, que permite los

⁴ Ver Respuesta de la República Dominicana al Cuestionario, p. 11.

⁵ Ídem, p. 2.

nombramientos temporales para llenar cargos del servicio de carrera por no más de un año, cuando no ha sido posible llenarlos por el concurso correspondiente.

No obstante, el artículo 42 de la Ley y el artículo 77 del Reglamento requieren, para el ingreso en el servicio de carrera sobre la base del número de años de servicio, que la persona designada haya ocupado un cargo permanente dentro del servicio de carrera por un mínimo de dos años. Por lo tanto, no resulta claro de qué manera la persona designada podrá ocupar legalmente un cargo del servicio de carrera por el plazo mínimo requerido para aprovechar el proceso previsto en los artículos 42 y 77 de la Ley y de su Reglamento, respectivamente.

Además, si bien el artículo 42 de la Ley está rotulado como disposición transitoria, no existen indicios de que se esté extinguiendo su aplicación. En lugar de ello, en la respuesta de la República Dominicana al cuestionario se establece lo siguiente: *“En lo relativo al sistema de carrera administrativa si se hace necesario por mandato de la ley (art. 31) el demostrar la capacidad mediante concurso de oposición debidamente publicado, sin embargo menos del 10% de los funcionarios públicos que entran a la carrera son funcionarios que han respondido a un llamado a concurso (salvo en las carreras especiales a las que hicimos referencia en el primer párrafo de este capítulo), sino que son servidores públicos que luego de ocupar un cargo en el servicio civil (seleccionados de manera discrecional), son evaluados y en la mayoría de los casos entran a la carrera por los años de servicio con los que cuentan”*.⁶

Las consideraciones que anteceden indican que existen amplias oportunidades de ingresar en el servicio en el Poder Ejecutivo sobre la base de factores distintos del mérito. Teniendo esto en cuenta y considerando que han transcurrido aproximadamente 16 años desde la entrada en vigencia de la Ley 14-91, el Comité cree que podría ser recomendable que la República Dominicana considerara la conveniencia de derogar esta disposición, así como el correspondiente artículo 77 del Reglamento 81-94. (Ver recomendación 1.1.1, inciso c), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

A este respecto, preocupa también al Comité la posibilidad de que empleados temporales transitoriamente designados para ocupar cargos en el servicio de carrera conforme al artículo 75(c) del Reglamento 81-94 superen la limitación de un año prevista en ese reglamento y luego pasen a integrar el servicio de carrera conforme a sus años de servicio según lo dispuesto en el artículo 77 del Reglamento. El Comité formulará una recomendación con respecto a los puntos que anteceden. (Ver recomendación 1.1.1, inciso d), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

Con respecto a la publicación de vacantes en el Poder Ejecutivo, el Comité toma nota de que la Ley sólo prevé la publicación de vacantes en el servicio de carrera (artículo 31). En segundo lugar, en su respuesta la República Dominicana señala asimismo que *“...la publicidad de este concurso queda en muchas ocasiones relegada a la discrecionalidad de la institución que realiza el concurso, sin que existan mecanismos para determinar la objetividad de la selección del empleado de carrera. Además de ello estos llamados de publicidad se hacen solamente cuando existe un llamado a concurso externo...”*.⁷ El Comité considera que el llamado para abrir todas las vacantes, incluidas las que han de llenar personas designadas directamente, deben publicarse. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.1, inciso e), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

⁶ Ídem, p. 3.

⁷ Ídem, p. 8.

Con respecto a los mecanismos de apelación, en su respuesta la República Dominicana señala lo siguiente:

“Actualmente no existen recursos directos que puedan utilizar aquellos servidores públicos que no estén conformes o les llame a suspcacia los resultados de la evaluación a la que fueron sometidos. Si bien es cierto que el artículo 74 del Reglamento No. 81-94 indica que: ‘Los ciudadanos que pertenezcan a un sistema de carrera o que aspiren a ocupar cargos de esa índole, y que reúnan, los requisitos oficialmente establecidos al efecto, si entienden que sus legítimos intereses han sido lesionados injustamente, tienen derecho a reclamar, a hacerse oír y a recibir los beneficios que en su favor establecen las normas vigentes en las materias de que trata el presente Reglamento’, el reglamento no plantea un procedimiento para que los servidores públicos puedan encaminar sus reclamos por esta vía, además que las rutas procedimentales que se mencionan en el reglamento No. 81-94 (conciliación ante las Comisiones de Personal, recurso de reconsideración, jerárquico y contencioso administrativo), sólo se encuentran habilitadas para aquellas personas que ya son empleados de la institución.

Los ciudadanos comunes que hayan aspirado a una posición sólo podrían demandar por la vía del derecho ordinario, cuando puedan comprobar los daños y perjuicios sufridos por la selección fraudulenta...”⁸

A la luz de las consideraciones que anteceden, el Comité entiende que deben adoptarse medidas para ampliar las posibilidades de impugnación del proceso de selección y de todos los elementos que lo constituyen, por parte de cualquier persona, sea o no un empleado público. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.1, inciso f), de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

- Con respecto al Poder Legislativo, el Comité deja constancia de que en la sesión Plenaria del Comité de Expertos del 6 de diciembre del 2007, la Delegación de la República Dominicana informó de la existencia de la Ley No. 02-06 de Carrera Administrativa del Congreso Nacional.⁹ El Comité formulará una recomendación. (Ver recomendación 1.1.2 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

- Con respecto al Poder Judicial, el Comité toma nota de que la Ley de la Carrera Judicial sólo se aplica a los magistrados judiciales y miembros de la Suprema Corte de Justicia. En consecuencia el Comité percibe la inexistencia de disposiciones que se refieran a la contratación y selección de otros empleados y autoridades que pertenezcan al Poder Judicial. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.3 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

1.1.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas.

Con respecto a los resultados alcanzados en esta esfera, en su respuesta la República Dominicana incluyó los dos cuadros siguientes obtenidos de la ONAP, el primero de los cuales indica el número de personas que se han incluido en el servicio de carrera administrativa a través de un acto administrativo, y el segundo el número de personas que se han incluido en el servicio de carrera administrativa a través de concurso.

⁸ Ídem.

⁹ Dado que ésta información, fue recibida después del plazo para la presentación de la respuesta al cuestionario, no se efectuó ningún análisis sobre esta norma.

“De acuerdo con las informaciones publicadas por la ONAP (www.onap.gov.do) desde el año 1995 han sido incluidos en la carrera administrativa mediante acto la siguiente cantidad de servidores públicos:

Acto	Fecha	Lugar de La Celebración	Cantidad Incorporados
I	Noviembre 1995	Centro de Eventos y Convenciones	300
II	Octubre 1999	Palacio Nacional, Salón de las Cariatides	501
III	Enero 2000	Palacio Nacional, Salón de las Cariatides	154
IV	Junio 2000	Palacio de Bellas Artes, Sala Principal	368
V	Noviembre 2001	Auditorio del Banco Central	2,488
VI	Julio 2002	Auditorio del Banco Central	1,462
VII	Noviembre 2002	Auditorio del Banco Central	2,036
VIII	Julio 2003	Auditorio del Banco Central	1,555
IX	Diciembre 2003	Auditorio del Banco Central	2,597
X	Julio 2004	Aula Magna de la Universidad Autónoma de Santo Domingo	3,165
XI	Enero 2005	Palacio Nacional, Salón de las Cariátides	158
XII	Noviembre 2005	Auditorio del Banco Central	1,103
XIII	Agosto 2006	Auditorio del Banco Central	352
XIV	Noviembre 2006	Auditorio del Banco Central	1,641

Total 17,880

“Así también desde el año 2004, mediante concurso público han sido incorporados como se puede ver más adelante solamente 667 servidores públicos, lo que claramente evidencia que este sistema ha sido una excepción a la regla desde que se instauró la referida estructura desde la aprobación y puesta en marcha del Reglamento No. 81-94.”

Director de Turno	Descripción	Fecha	Cantidad de Servidores
-------------------	-------------	-------	------------------------

Lic. Darío Castillo L.	Concurso 2004	26/03/2004	406
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Diciembre 2005	01/12/2005	12
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Febrero 2006	13/02/2006	57
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Marzo 2006	15/03/2006	6
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Mayo 2006	09/05/2006	3
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Junio 2006	07/06/2006	17
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Julio 2006	07/08/2006	2
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Agosto 2006	14/08/2006	21
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Septiembre 2006	14/09/2006	1
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Octubre 2006	10/10/2006	64
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Noviembre 2006	10/11/2006	4
Lic. Ramón Ventura C.	Concurso Diciembre 2006	19/12/2006	74

Total General 667

Los resultados que anteceden demuestran que sólo 667, o sea aproximadamente el 3.7% de los funcionarios públicos que han ingresado en el servicio público desde 1995, lo hicieron mediante concurso público.

Esta estadística, junto con la información presentada en la respuesta en el sentido de que la mayoría de quienes han ingresado en el servicio de carrera lo hicieron a través del artículo 42 de la Ley (artículo 77 del Reglamento), arriba analizado, lleva al Comité a creer que sólo un pequeño porcentaje de personas ingresaron en el servicio de carrera sobre la base del mérito. Así lo declara asimismo la República Dominicana, que señala que “[e]l artículo 31 de la ley párrafo b, indica que para ingresar a la carrera hace falta, cuando sea el caso, demostrar en concurso de oposición que se posee la idoneidad que demanda el cargo para ser desempeñado eficientemente. Sin embargo a pesar de que [según] el reglamento No. 81-94 ciertas posiciones ... son consideradas de carrera, ésta es una modalidad no muy utilizada como mecanismo de contratación, debido a que el clientelismo y la cultura del Estado empleador han revestido de irrealidad esta disposición”.¹⁰

A este respecto el Comité considera que sería conveniente para la República Dominicana someter a un examen general la Ley y su Reglamento, y que implementara disposiciones que garanticen que la mayoría de los funcionarios públicos ingresen en el servicio a través de mecanismos de concurso y

¹⁰ Ver Respuesta de la República Dominicana al Cuestionario, p. 3.

sobre la base del mérito.¹¹ El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.1.4 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

El informe presentado por la Participación Ciudadana presenta asimismo resultados objetivos con respecto a la contratación de funcionarios públicos. En especial, se presenta el cuadro siguiente, que indica los salarios que se pagan por cargos esencialmente iguales o similares en cuatro entidades del Poder Ejecutivo.

Además del cuadro, en el informe se señala asimismo que “[e]n cuanto a la equidad, el sistema de contratación de funcionarios/as públicos/as en República Dominicana la desconoce, puesto que más del 90% de sus integrantes han sido nombrados en base a la discrecionalidad de los/as incumbentes, sin el uso de métodos y técnicas racionales. Una prueba fehaciente de la falta de equidad es la inexistencia de un sistema de valoración de cargos, de tal manera que es una práctica común en nuestras instituciones es que los/as incumbentes fijen los salarios a sus empleados/as atendiendo a relaciones políticas, familiares, de amistad y otros criterios subjetivos...”¹²

**CUADRO
REMUNERACION POR TIPOS DE CARGO POR SECRETARIA**

TIPOS DE CARGOS	DEPORTES	SALUD	AMBIENTE	IND. Y COMERCIO
Mensajero Interno	10,875.00	3,314.77	7,150.35	9,100.00
Auxiliar de Compras	12,061.00	6,361.04	14,990.72	15,000.00
Secretaria 1	10,260.00	8,360.24	14,338.08	15,000.00
Abogado/a Ayudante	14,894.00	16,100.73	19,978.70	28,400.00
Contador	22,000.00	17,490.00	23,115.66	40,000.00
Encargado Contabilidad	35,147.23	30,800.00	50,993.58	54,979.00
Encargado de Compras	35,147.23	53,900.00	45,060.60	82,450.00
Encargado Rel. Publicas	29,289.40	49,566.66	37,550.50	92,150.00
Encargado de Tesorería	30,420.00	55,548.65	45,060.60	-
Encargado de Personal	43,787.21	56,092.93	50,993.58	70,111.00

¹¹ En este sentido, el Comité observa que en su respuesta al Cuestionario, al República Dominicana comenta sobre la existencia de un elaborado con el apoyo de la Unión Europea a través del Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado, por la ONAP y el Consejo Nacional de Reforma del Estado (CONARE), elaborado con el apoyo de la Unión Europea a través del Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado, por la ONAP y el Consejo Nacional de Reforma del Estado (CONARE). Ver p. 11.

¹² Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 10.

Además de lo que antecede, Participación Ciudadana adjuntó a su respuesta una carta que recibieron de la Contraloría General de la República, fechada el 19 de abril de 2007, que establece en lo pertinente que “...actualmente... no existe uniformidad ni relatividad en los salarios de los puestos de trabajo, es decir existen variaciones muy pronunciadas**, entre los salarios de los cargos entre una institución y otra”.¹³

En sentido similar, Participación Ciudadana señala que “[a]nte una ausencia de reglas sobre la valoración de los sueldos en el Estado, algunos funcionarios que tienen la capacidad legal para fijar sueldos, incluidos los de ellos, o que se aprovechan de vacíos de la ley para hacerlo, están tomando el Erario como una forma de enriquecimiento, con una aparente base legal, pero que en el fondo se trata de un enriquecimiento ilícito, basado en un abuso de poder, en un nuevo mecanismo de corrupción evidente. Estamos hablando de sueldos, compensaciones e incentivos que sobrepasan el medio millón de pesos dominicanos mensuales (RD\$500.000,00), y, en algunos casos llegan a los novecientos mil pesos (RD\$900.000,00), esto es, entre quince mil quinientos y veintisiete mil dólares mensuales (US\$15.500,00-US\$27.000,00)”.¹⁴

Las fallas de la ley vigente arriba mencionadas se reflejan en el informe preparado por el Banco Interamericano de Desarrollo, sobre la Situación del Servicio Civil en América Latina, Síntesis del Diagnóstico realizado en el caso de la República Dominicana, en que se destaca la inexistencia de un régimen de clasificación y remuneración de cargos y en que también se señala que en el momento en que se recopiló la información para el informe se estaban preparando dos manuales de clasificación.¹⁵

Con respecto a las cuestiones que anteceden, el Comité señala que el artículo 34 del Reglamento 81-94 encomienda a la ONAP, en coordinación con entidades del Poder Ejecutivo y oficinas de personal, la clasificación de cargos y el establecimiento de salarios para todos los funcionarios civiles, independientemente de que pertenezcan o no al servicio de carrera.

En consecuencia, el Comité considera que los problemas que anteceden pueden abordarse, en gran medida, con el establecimiento de una política salarial basado en los criterios de equidad y correspondencia con las funciones públicas asignadas. Teniendo en cuenta las consideraciones que anteceden el Comité formulará una recomendación. (Ver recomendación 1.1.5 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

Asimismo, el Comité considera que el fortalecimiento de la estructura orgánica de la ONAP podría ser beneficioso para la República Dominicana, y formulará una recomendación al respecto. (Ver recomendación 1.1.6 de la sección 1 del capítulo 3 de éste informe)

Por último, el Comité estima que la República Dominicana también podría considerar la implementación de sistemas de acceso a la función pública sobre criterio de concursabilidad en base al mérito y concursabilidad al interior de los sistemas de administración de personal de los demás poderes del estado e instituciones autónomas y descentralizadas. (Ver recomendación 1.1.7 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

1.2. SISTEMAS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO

¹³ Ver el Anexo 1 del documento presentado por la sociedad civil.

¹⁴ Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 12.

¹⁵ Ver <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=773252>.

1.2.1. Existencia de disposiciones en el marco jurídico y/o de otras medidas.

La República Dominicana cuenta con un conjunto de disposiciones relativas a los sistemas referidos, entre los cuales corresponde señalar los siguientes, relacionados con los sistemas principales:

- Disposiciones legales aplicables a todos los poderes de Gobierno, entre las cuales corresponde señalar las siguientes:

- Ley No. 340-06, sobre Compras y Contrataciones Públicas de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, que conforme a su artículo 2 se aplica a los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo, la Junta Central Electoral, la Cámara de Cuentas, las instituciones descentralizadas y autónomas financieras y no financieras, las instituciones públicas de la seguridad social, los ayuntamientos (municipales y del Distrito Nacional), las empresas públicas no financieras y financieras y cualquier entidad que contrate la adquisición de bienes, servicios, obras y concesiones con fondos públicos. Entre las disposiciones de la ley correspondería mencionar las siguientes:

- El artículo 3, que establece los principios que guían el proceso de compras, incluyendo la eficiencia (Art. 3(1)), igualdad y libre competencia (Art. 3(2)), transparencia y publicidad (Art. 3(3)), economía y flexibilidad (Art. 3(4)), equidad (Art. 3(5)), responsabilidad y moralidad y buena fe (Art. 3(6)),¹⁶ reciprocidad (Art. 3(7)), principio participación (Art. 3(8)),¹⁷ y razonabilidad (Art. 3(9)).
- El artículo 5, que establece los procesos y personas sujetos a la ley; el artículo 6, que excluye de la aplicación de la ley ciertos procesos de compras y contrataciones, incluyendo (1) tratados internacionales, acuerdos comerciales o de integración, convenios de préstamo o donaciones de otros Estados y de entidades de derecho público internacional, cuando así lo determinen los tratados, acuerdos y convenios; (2) operaciones de crédito público y la contratación de empleo público que se rigen por sus respectivas normas y leyes; (3) las compras con fondos de caja chica; y (4) la actividad que se contrate entre entidades del sector público. El artículo 6, modificado por la Ley No. 449-06, también prevé que el uso de las siguientes excepciones no será considerado una violación a la Ley No. 340-06, a condición de que no se utilicen como medio para vulnerar sus principios y se haga uso de los procedimientos establecidos en los reglamentos:
 - (1) actividades que por razones de seguridad o emergencia nacional pudieran afectar el interés público, vidas o la economía del país, previa declaratoria y sustentación mediante decreto;
 - (2) la realización o adquisición de obras científicas, técnicas o artísticas, o restauración de monumentos históricos en ciertas circunstancias;
 - (3) las compras y contrataciones de bienes o servicios con exclusividad o que solo puedan ser suplidos por una determinada persona natural o jurídica;
 - (4) las compras y contrataciones que por situaciones de urgencia, que no permitan la realización de otro procedimiento de selección en tiempo oportuno. En todos los casos, fundamentada en razones objetivas, previa calificación y sustentación mediante resolución de la máxima autoridad competente. Además, la ley específica que ni (i) la dilación en el accionar

¹⁶ Enmendado por el Artículo 2 de la Ley N. 449-06

¹⁷ Enmendado por el Artículo 2 de la Ley N. 449-06

de los funcionarios intervinientes, ni (ii) la primera declaratoria de desierto de un proceso, ni (iii) el no haber iniciado con la antelación suficiente el procedimiento para una nueva contratación, previo a la finalización de un contrato de cumplimiento sucesivo o de prestación de servicios, serán considerados fundamentos válidos para alegar razones de urgencia;

(5) las compras o contrataciones que se realicen para la construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior;

(6) los contratos rescindidos cuya terminación no exceda el cuarenta por ciento (40%) del monto total del proyecto, obra o servicio;

(7) las compras destinadas a promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas; y

(8) la contratación de publicidad a través de medios de comunicación social;

- Disposiciones que prevén los requisitos para los contratistas, tales como artículo 7, que requiere que toda persona natural o jurídica interesada en participar en cualquier proceso de compra o contratación deberán estar inscritas en el Registro de Proveedores del Estado, o conjuntamente con la entrega de ofertas deberán presentar su solicitud de inscripción;¹⁸ y el artículo 8, que requiere que las personas que deseen contratar con el Estado demuestren sus capacidad satisfaciendo ciertos requisitos, incluyendo poseer las calificaciones profesionales y técnicas que aseguren su competencia, los recursos financieros, el equipo, la fiabilidad, la experiencia y el personal necesario para ejecutar el contrato. Asimismo, el artículo 14 de la Ley contiene un listado de los que no podrán ser oferentes ni contratar con el Estado.^v
- El artículo 16, enmendado por el Artículo 7 de la Ley N. 449-06, que establece las siguientes formas de contratación:

(1) Licitación pública, la cual consiste en un llamado público y abierto para propuestas. La propuesta más conveniente conforme a los pliegos de condiciones será la que se seleccionará;

(2) Licitación restringida, que consiste en una invitación a participar a un número limitado de proveedores que pueden atender el requerimiento, debido a la especialidad de los bienes a adquirirse, de las obras a ejecutarse o de los servicios a prestarse. El artículo 16(2) también requiere que los invitados deberán estar registrados y que las licitaciones restringidas se harán de conocimiento público por los medios públicos;

(3) Sorteo de obras, consistente de una adjudicación al azar o aleatoria de un contrato entre participantes que cumplen con los requisitos necesarios para la ejecución de obras sujetas a diseño y precio predeterminados por la institución convocante;

(4) Comparación de precios, que consiste en una amplia convocatoria a las personas naturales o jurídicas inscritas en el registro respectivo, y que solo aplica para la compra de bienes comunes con especificaciones estándares, adquisición de servicios y obras menores; y

¹⁸ Enmendado por el Artículo 5 de la Ley No. 449-06.

(5) Subasta inversa, que se aplica a la compra de bienes comunes con especificaciones estándares a través de medios electrónicos. En este método, la selección se hará a favor del oferente que presente el menor precio;

- El artículo 17, que crea una formula para establecer los umbrales topes para cada proceso de contratación establecida por el artículo 16, dependiendo si se trata de una obra, bien o servicio.^{vi}
- El artículo 18, que requiere la publicación de las convocatorias para las licitaciones públicas de la siguiente manera:
 - Con respecto a licitación pública, la convocatoria deberá publicarse por dos días en dos diarios de circulación nacional, con un mínimo de 30 días hábiles de anticipación a la fecha fijada para la apertura;
 - Con respecto a la licitación internacional, los requisitos para la licitación pública se aplican, y además, las invitaciones deberán ser publicadas en países extranjeros, de acuerdo al reglamento;
 - Con respecto a la licitación restringida, las invitaciones deberán publicarse en el portal Web de la institución y del administrado por el Órgano Rector de las contrataciones, o, en su defecto, por el término de dos días en dos diarios de mayor circulación del país, en ambos casos con 20 días de anticipación a la fecha fijada para apertura;
- El artículo 20, que dispone que el pliego de condiciones proporcionará toda la información necesaria relacionada con el objeto y el proceso de la contratación;
- Los artículos 65 y 66, que prevén sanciones aplicables a los funcionarios públicos y contratistas, respectivamente.
- El artículo 78, que dispone que el Presidente de la República deberá dictar los respectivos reglamentos de aplicación dentro del plazo de noventa (90) días contados a partir de la promulgación de la Ley No. 340-06.

- Disposiciones legales que establecen órganos rectores para el sistema de compras en general, tales como el artículo 35, enmendado por el artículo 19 de la Ley No. 449-06, que establece la Dirección General de Contrataciones Públicas como el Órgano Rector del Sistema, y las unidades operativas de contrataciones en cada entidad como responsable de la gestión de las contrataciones.

Asimismo, el artículo 36 le otorga las siguientes funciones a la Dirección General: recomendar a la Secretaría de Estado de Finanzas las políticas de contrataciones (Art. 36(1)); el diseño e implementación de un Catálogo de Bienes y Servicios de uso común (Art. 36(2)); el diseño e implementación de un Sistema de Información de Precios (Art. 36(3)); establecer la metodología para preparar los planes y programas anuales de compras y contrataciones (Art. 36(4)); el diseño e implementación de los Manuales de Procedimientos Comunes para cada tipo de compra o contratación, para ser aprobados por la Secretaría de Estado de Finanzas (Art. 36(5)); verificar que en las entidades comprendidas en el ámbito de la ley se apliquen las normas establecidas por la ley (Art. 36(6)); capacitar su personal y el personal de las unidades operativas en la organización y funcionamiento del sistema (Art. 36(7)); organizar y mantener actualizado el Registro de Proveedores

del Estado (Art. 36(8)); mantener un registro especial de proveedores y consultores que hayan incumplido con lo dispuesto en la ley, así como de las sanciones que se les hayan aplicado (Art. 36(9)); recibir las sugerencias y reclamaciones de los proveedores, así como tomar medidas precautorias oportunas, mientras se encuentre pendiente la resolución de una impugnación para preservar la oportunidad de corregir un incumplimiento potencial de la ley, incluyendo la suspensión de la adjudicación de un contrato o la ejecución de un contrato que ya ha sido adjudicado (Art. 36(10)); proponer al Secretario de Estado de Finanzas los reglamentos de aplicación de la ley (Art. 36(12)); recomendar, cuando le corresponda, las sanciones previstas en la presente Ley (Art. 36(13)); y administrar y garantizar la completa y oportuna actualización de un portal Web que concentre la información sobre las contrataciones públicas, de acceso gratuito y en el que se deberá incluir, al menos, normativa vigente, políticas de compras y contrataciones, los planes de compras y contratación, convocatorias a presentar ofertas, resultados de los procesos de compra y contrataciones, y el registro especial de proveedores inhabilitados (Art. 36(14)).

El artículo 31 le otorga las siguientes facultades y obligaciones a las entidades contratantes: la interpretación administrativa de los contratos y de resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento, el Órgano Rector emitirá la opinión definitiva (Art. 31(1)); la modificación hasta un veinticinco por ciento del monto del contrato original de la obra, cuando se presenten circunstancias que fueron imprevisibles en el momento de iniciarse el proceso de contratación, y esa sea la única forma de satisfacer plenamente el interés público (Art. 31(2));¹⁹ la modificación de servicios hasta el cincuenta por ciento por razones justificadas que establezca el Reglamento (Art. 31(4)); la suspensión temporal del contrato por causas técnicas o económicas no imputables al contratista, o por circunstancias de fuerza mayor (Art. 31(5)); la administración técnica, administrativa o financiera del contrato, así como el control de calidad de los bienes, obras o servicios (Art. (31(6)); el control, inspección y dirección de la contratación (Art. 31(7)); la facultad de imponer las sanciones previstas en la presente ley a los oferentes y a los contratistas (Art. 31(8)); y la prerrogativa de proceder a la ejecución directa del objeto del contrato cuando el proveedor o contratista no lo hiciera dentro de plazos razonables (Art. 31(9)).

Asimismo, como se nota la República Dominicana en su respuesta al cuestionario, la Oficina del Contralor General de la Republica ejerce el control interno.²⁰

- Disposiciones legales relativas a las obras públicas, tales como el artículo 47 de la Ley No. 340-06, la cual requiere la licitación pública o la licitación pública internacional para los contratos de concesión de obras públicas;^{vii} y los el artículos 48 a 64, que prevén requisitos adicionales detallados para la contratación, adjudicación, y ejecución de los contratos para obras públicas, incluyendo el artículo 53, que requiere audiencias públicas previa convocatoria;

- Disposiciones legales relativos a los mecanismos de impugnación, tales como el artículo 67 de la Ley No. 340-06, que requiere que toda reclamación o impugnación deberá formalizarse por escrito a la entidad contratante, y también establece un procedimiento para resolver tales impugnaciones; y el artículo 69, que dispone que las controversias no resueltas por los procedimientos indicados en el artículo 67, se someterán al Tribunal de lo Contencioso Administrativo, o a arbitraje.

¹⁹ El artículo 31(3) de la Ley dispone que en la contratación de bienes, no habrá modificación alguna de las cantidades previstas en los pliegos de condiciones.

²⁰ Ver la respuesta de la Republica Dominicana, p. 13.

Asimismo, los artículos 71 al 76 establecen disposiciones detalladas para ser aplicadas por el órgano rector (la Dirección General), con respecto al procesamiento y manejo de las quejas contra oferentes, contratistas o la Administración.

- La Resolución No. 2/07 del 23 de enero de 2007, que establece el procedimiento para que las consultas sean sometidas a la Dirección General de Contrataciones Públicas, con respecto al alcance de las disposiciones aplicables en esta área.

1.2.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Con relación a las disposiciones legales y reglamentarias referidas a los principales sistemas para la adquisición de bienes y servicios examinados por el Comité con base en la información que ha tenido a su disposición, puede observarse que las mismas conforman un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

No obstante, el Comité considera apropiado formular determinadas observaciones referentes a la conveniencia de que la República Dominicana considere la posibilidad de complementar y desarrollar el marco jurídico y las medidas existentes para la contratación de bienes y servicios; a saber:

En primer lugar, el Comité toma nota de que si bien el artículo 78 de la Ley No. 340-06 requiere la promulgación del Reglamento correspondiente cuando no hayan transcurrido más de 90 días después de la publicación de la Ley, hasta la fecha ese Reglamento no se ha promulgado.²¹ En consecuencia, el Comité considera que la República Dominicana debería adoptar tan pronto como sea posible, las medidas necesarias para la promulgación de dicho Reglamento. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.2.1 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

En segundo lugar, con respecto a las formas de contratación electrónicas, el Comité observa asimismo, tal como se señala en el documento presentado por la sociedad civil,²² que la Dirección General, como órgano de supervisión de las contrataciones del sector público, aún no ha creado un portal Web, como lo preceptúa el artículo 36(14) de la Ley No. 340-06, enmendada por la Ley No. 449-06.

A este respecto la República Dominicana señala en su respuesta que “[el proyecto de] norma también contempla la utilización de medios electrónicos tanto de información como para los procesos. El portal de compras está desarrollado y listo para su implementación.

*No hay desarrollos aún de procesos de contratación electrónica”.*²³

El Comité considera que sería beneficioso para la República Dominicana crear un portal de ese tipo y considerar la posibilidad de elaborar sistemas que permitan la realización electrónica de la contratación a través de Internet. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver recomendación 1.2.2 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

²¹ El Comité toma nota de que el Reglamento de la Ley No. 340-06 y sus modificaciones mediante Ley 449-06, fue promulgado a través del Decreto Presidencial 490-07 de fecha 30 de agosto de 2007. Sin embargo, debido a que su promulgación fue posterior a la fecha para la entrega de información establecida, el Comité no efectuó ningún análisis al respecto.

²² Ver el documento presentado por la sociedad civil, p. 34.

²³ Ver Respuesta de la República Dominicana al Cuestionario, p. 13.

Además el Comité toma nota de las declaraciones efectuadas por Participación Ciudadana,²⁴ en el sentido de que en muchos casos las entidades que realizan adquisiciones públicas no publican los términos de referencia de esas adquisiciones, en violación del artículo 8 de la Ley No. 449-06. A este respecto el Comité considera que podría ser beneficioso para la República Dominicana aplicar programas de capacitación adicionales orientados específicamente a los responsables de la administración y la gestión diaria de las actividades de adquisiciones, para lograr el adecuado cumplimiento de Ley No. 340-06. El Comité formulará una recomendación a este respecto. (Ver la recomendación general 4.1 de la sección 4 del capítulo 3 de este informe)

Con respecto al numeral 7 del artículo 5 de la Ley No. 340-06, el Comité observa que dada su redacción, no es posible advertir el alcance del requisito de promoción de las actividades de desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, lo que eventualmente, puede establecer un margen amplio de aplicación para esta excepción. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Ver recomendación 1.2.3 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

También, con respecto al numeral 8, el Comité no advierte la razonabilidad técnica o de conveniencia objetiva de la excepción del numeral 8, y formulará una recomendación al respecto. (Ver recomendación 1.2.4 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

Por último, el Comité considera que sería conveniente requerir la publicación de convocatorias para licitaciones públicas en el sitio Web del Órgano Administrador del Sistema, sin perjuicio de su publicación en el portal institucional o un diario de circulación nacional. (Ver recomendación 1.2.5 de la sección 1 del capítulo 3 de este informe)

1.2.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

Con respecto a los resultados alcanzados en esta esfera, en la respuesta de la República Dominicana se establece lo siguiente: “[S]e hace necesario señalar que el nuevo sistema de compras y contrataciones de Obras, Bienes, Servicios y Concesiones del Estado Dominicano se encuentra en su fase previa de implementación, por lo tanto no contamos aún con datos estadísticos oficiales que puedan arrojar claridad en torno a la eficacia del mismo. Esperamos poder remitir las informaciones estadísticas a la hora de enviar el informe nacional de avance del presente año.

*Como se ha evidenciado en la respuesta, la República Dominicana cuenta con la normativa en referencia, la cual se ha ido implementando paulatinamente con miras a que podamos dejar instalado un sistema de adquisiciones públicas transparente, eficiente y eficaz”.*²⁵

Con respecto a lo que antecede, el Comité considera que la inexistencia de resultados impide realizar una evaluación en esta esfera, por lo cual el Comité formulará la recomendación apropiada. (Ver recomendación general 4.2 en el capítulo III del presente informe).

2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 8, DE LA CONVENCION)

2.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

²⁴ Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 36.

²⁵ Ver Respuesta de la República Dominicana al Cuestionario, p. 16.

La República Dominicana cuenta con un conjunto de disposiciones y medidas relativas a los sistemas referidos, entre las que cabe destacar las siguientes:

- El artículo 16 del Código de Ética del Servidor Público, que expresa: *“Será considerado como una violación grave al presente código, cualquier medida o represalia tomada por un funcionario público en contra de algún subalterno, por este último haber divulgado, denunciado ante cualquier autoridad la comisión de algún acto considerado “delito o crimen contra la cosa pública”.*²⁶

- El artículo 21 del Código de Ética del Servidor Público, que expresa *“todo funcionario que haya contribuido de una manera responsable a descubrir o evitar la comisión de un acto de corrupción en la administración pública, no podrá ser destituido de su cargo por esas razones bajo ningún subterfugio y, será acreedor de una promoción en la institución para la cual labor.”.*²⁷

2.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

Con respecto a las disposiciones referentes a sistemas de protección de funcionarios públicos y ciudadanos privados que de buena fe denuncien actos de corrupción que se hayan examinado, el Comité considera que basándose en la información que tiene ante sí, esas disposiciones constituyen, en conjunto, un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

No obstante, el Comité toma nota de la inexistencia de disposiciones encaminadas específicamente a proteger a quienes denuncian de buena fe actos de corrupción. A este respecto Participación Ciudadana señala que *“[e]n la República Dominicana prácticamente no existen mecanismos que protejan a los funcionarios públicos que denuncien actos de corrupción, a pesar de que diversas normas, especialmente el artículo 264 del Código Procesal Penal, los obligan a denunciar todas las infracciones de acción pública que llegan a su conocimiento”.*²⁸

Además el Comité señala que tanto el país cuya situación se analiza, en su respuesta,²⁹ como Participación Ciudadana³⁰ reconocen que no existen mecanismos para la protección de los testigos.

A la luz de lo que antecede el Comité considera que sería útil que la República Dominicana considerara la posibilidad de adoptar a través de la autoridad competente, conforme a lo previsto en el artículo III(8) de la Convención, un reglamento general de protección de funcionarios públicos y ciudadanos privados que de buena fe denuncien actos de corrupción, en consonancia con los principios fundamentales de su sistema legal interno. (Ver la recomendación de la sección 2 del capítulo III de este informe)

2.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

Con respecto a los resultados en esta esfera, la República Dominicana menciona lo siguiente: *“No existen en la República Dominicana, elementos de apreciación objetiva al respecto, sin embargo aun*

²⁶ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 18.

²⁷ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 18.

²⁸ Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 43.

²⁹ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 18.

³⁰ Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 44.

*no se han reportado casos en los que los denunciantes de buena fe hayan sufrido represalias jerárquicas o amenazas de cualquier índole”.*³¹

Además Participación Ciudadana señala que *“Hasta donde se conoce, de los casos de corrupción que hoy existen en los tribunales o de los que investiga el DPCA, sólo tres (3) han sido tomados de denuncias de ciudadanos, y ni uno solo de una denuncia de un servidor público, lo cual habla por sí solo de lo mucho que hay que trabajar y legislar para mejorar este aspecto de la lucha contra la corrupción”.*³²

Considerando que el Comité no posee otra información que la arriba referida que podría permitirle realizar una evaluación general de los resultados de este tema, formulará una recomendación a este respecto. (Ver la recomendación 4.2 del capítulo III de este informe)

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI.1 DE LA CONVENCION)

3.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

La República Dominicana cuenta con un conjunto de disposiciones relativas a la tipificación de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención, entre las que cabe señalar las siguientes:^{33, 34}

- En relación con el párrafo a. del artículo VI.1:

- El artículo 177 del Código Penal que expresa: *“El funcionario o empleado público del orden administrativo, municipal o judicial que, por dádiva o promesa, prestare su ministerio para efectuar un acto que, aunque justo, no esté sujeto a salario, será castigado con la degradación cívica y condenado a una multa del duplo de las dádivas, recompensas o promesas remuneratorias, sin que, en ningún caso, pueda esa multa bajar de cincuenta pesos, ni ser inferior a seis meses el “encarcelamiento” que establece el artículo 33 de este mismo Código, cuyo pronunciamiento será siempre obligatorio.*

En las mismas penas incurrirá el funcionario, empleado u oficial público que, por dádivas o promesas, omitiere ejecutar cualquier acto lícito, o debido, propio de su cargo.

³¹ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 18.

³² Ver el documento presentado por Participación Ciudadana, p. 45.

³³ La legislación de la República Dominicana no cuenta con una definición de funcionario público para los propósitos de los artículos vigentes que tipifican los actos de corrupción previstos en el párrafo VI(1) de la Convención. Sin embargo, el artículo 1 del Código Procesal Penal expresa que *“Los tribunales, al aplicar la ley, garantizan la vigencia efectiva de la Constitución de la República y de los tratados internacionales y sus interpretaciones por los órganos jurisdiccionales creados por éstos, cuyas normas y principios son de aplicación directa e inmediata en los casos sometidos a su jurisdicción y prevalecen siempre sobre la ley.”* En este sentido, la definición de funcionario público contenida en la Convención, por la ratificación de la misma a través de Resolución No. 498-98 del Congreso Nacional del 28 de noviembre de 1998, es aplicable en la República Dominicana.

³⁴ En la República Dominicana, la configuración de las infracciones responde a una división tripartita, establecida en el artículo 1 del Código Penal, la cual dispone que *“La infracción que las leyes castigan con penas de policía es una contravención. La infracción que las leyes castigan con penas correccionales, es un delito. La infracción que las leyes castigan con una pena aflictiva o infamante, es un crimen.”*

Se castigará con las mismas penas a todo árbitro o experto nombrado, sea por el tribunal, sea por las partes, que hubiere aceptado ofertas o promesas, o recibido dádivas o regalos, para dar una decisión o emitir una opinión favorable a una de las partes.”

- El artículo 178 del Código Penal que expresa: *“Si el cohecho o soborno tuviere por objeto una acción criminal, que tenga señaladas penas superiores a las establecidas en el artículo anterior, las penas más graves se impondrán siempre a los culpables.”*

- El artículo 181 del Código Penal que expresa: *“El juez que, en materia criminal, se dejare sobornar, favoreciendo o perjudicando al acusado, será castigado con la pena de reclusión, sin perjuicio de la multa de que trata el artículo 177.”*

- El artículo 2 de la Ley No. No. 448-06, sobre Soborno en el Comercio y la Inversión, que expresa: *“Todo funcionario público o persona que desempeñe funciones públicas que solicite o acepte, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario, como favor, promesa o ventaja, para sí mismo o para otra persona, a cambio de realizar u omitir cualquier acto pertinente al ejercicio de sus funciones públicas, en asuntos que afecten el comercio o la inversión nacional o internacional, se considerará reo de soborno, y como tal será castigado con la pena de tres (3) a diez (10) años de reclusión y condenado a una multa del duplo de las recompensas recibidas, solicitadas o prometidas, sin que, en ningún caso, pueda esa multa ser inferior a cincuenta salarios mínimos.”*

▪ En relación con el párrafo b. del artículo VI.1:

- El artículo 3 de la Ley No. No. 448-06, que expresa: *“Toda persona, ya sea física o jurídica, que ofrezca, prometa u otorgue intencionalmente, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que desempeñe funciones públicas en la República Dominicana, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio, como favor, promesa o ventaja, para sí mismo u otra persona, a cambio de que dicho funcionario realice u omita cualquier acto pertinente al ejercicio de sus funciones públicas, en asuntos que afecten el comercio o la inversión nacional o internacional, se considerará reo de soborno nacional.”*

▪ En relación con el párrafo c. del artículo VI.1:

- El artículo 102 de la Constitución de la República Dominicana que expresa: *“Será sancionado con las penas que la ley determine, todo aquel que, para su provecho personal, sustraiga fondos públicos o prevaleciéndose de sus posiciones dentro de los organismos del Estado, sus dependencias o instituciones autónomas, obtenga provechos económicos. Serán igualmente sancionadas las personas que hayan proporcionado ventajas a sus asociados, familiares, allegados, amigos o relacionados. Nadie podrá ser penalmente responsable por el hecho de otro ni en estos casos ni en cualquier otro.”*

- El artículo 171 del Código Penal que expresa: *“La apropiación por parte de cualquier funcionario o empleado, de dinero, propiedad, suministro o valor, para destinarlo a un uso y fin distinto de aquellos para los cuales le fue entregado o puesto bajo su guarda; o la falta, negligencia o negativa a rendir cuenta exacta del dinero recibido, sellos de correos, sellos de Rentas Internas, papel sellado, terreno, edificios, útiles, muebles, equipos, materiales, suministros, u otras cosas de valor, se tomará como evidencia prima facie de desfalco.”*

- El artículo 172 del Código Penal que expresa: *“Cualquier funcionario o empleado público, convicto de desfalco, de conformidad con lo dispuesto por los artículos anteriores, será castigado con una multa no menor de la suma desfalcada y no mayor de tres veces dicha cantidad y con la pena de reclusión. Sin embargo, si antes de haberse denunciado el caso a la justicia, se reparase en cualquier forma que sea el daño causado, o se reintegrare el dinero o los efectos desfalcados, ya sean muebles o inmuebles, la pena será la de no menos de un año prisión correccional y la inhabilitación para desempeñar cualquier cargo público durante cuatro años.*”

En caso de insolvencia, se aplicará al condenado sobre la pena enunciada, un día más de reclusión o de prisión por cada cinco pesos de multa, sin que en ningún caso esta pena adicional pueda ser mayor de diez años.”

- El artículo 173 del Código Penal que expresa: *“El juez, administrador, funcionario u oficial público que destruyere, suprimiere, sustrajere o hurtare los actos y títulos, que en razón de sus funciones le hubieren sido remitidos, comunicados o confiados en depósito, será castigado con la pena de reclusión. La misma pena se impondrá a los agentes, delegados u oficiales y dependientes de las oficinas de gobierno, de las administraciones, de los tribunales de justicia o de las notarías y depósitos públicos que se hagan reos del mismo delito.”*

- El artículo 174 del Código Penal que expresa: *“Los funcionarios y oficiales públicos, sus delegados o empleados y dependientes, los perceptores de derechos, cuotas, contribuciones, ingresos, rentas públicas o municipales y sus empleados, delegados o dependientes, que se hagan reos del delito de concusión, ordenando la percepción de cantidades y valores que en realidad no se adeuden a las cajas públicas o municipales, o exigiendo o recibiendo sumas que exceden la tasa legal de los derechos, cuotas, contribuciones, ingresos o rentas, o cobrando salarios y mesadas superiores a las que establece la ley, serán castigados según las distinciones siguientes: los funcionarios y oficiales públicos, con la pena de la reclusión; y sus empleados, dependientes o delegados, con prisión correccional, de uno a dos años, cuando la totalidad de las cantidades indebidamente exigidas o recibidas y cuya percepción hubiese sido ordenada, fuere superior a sesenta pesos. Si la totalidad de esas sumas no excediese de sesenta pesos, los oficiales públicos designados antes, serán castigados con prisión de seis meses a un año; y sus dependientes o delegados, con prisión de tres a seis meses. La tentativa de este delito se castigará como el mismo delito. En todos los casos en que fuere pronunciada la pena de prisión, a los culpables se les podrá además privar de los derechos mencionados en el artículo 42 del presente Código, durante un año a lo menos, y cinco a lo más, contados desde el día en que hubieren cumplido la condenación principal; podrá además el tribunal, por la misma sentencia, someter a los culpables bajo la vigilancia de la alta policía, durante igual número de años. Además, se impondrá a los culpables una multa que no excederá la cuarta parte de las restituciones, daños y perjuicios, y que no bajará de la duodécima parte de esas mismas restituciones. Las disposiciones del presente artículo serán aplicables a los secretarios, oficiales y ministeriales, cuando el hecho se cometiere sobre ingresos de los cuales estuvieren encargados por la ley.”*

- El artículo 175 del Código Penal que expresa: *“El empleado o funcionario, u oficial público, o agente del Gobierno que abiertamente, por simulación de actos, o por interposición de persona, reciba un interés o una recompensa, no prevista por la ley, en los actos, adjudicaciones o empresas, cuya administración o vigilancia esté encomendada a la Secretaría de Estado u oficina en la cual desempeñare algún cargo cualquiera de las expresadas personas cuando los actos, adjudicaciones o empresas fueren iniciadas o sometidas a la acción de dicha Secretaría de Estado u oficina en la cual*

desempeñare algún cargo cualquiera de las expresadas personas cuando los actos, adjudicaciones, o empresas fueren iniciadas o sometidas a la acción de dicha Secretaría de Estado u oficina, será castigado con prisión correccional de seis meses a un año, y multa de una cantidad no mayor que la cuarta parte ni menor que la duodécima parte de las restituciones y redenciones que se concedan. Se impondrá, además, al culpable la pena de inhabilitación perpetua para cargos u oficios públicos.”

- El artículo 176 del Código Penal que expresa: *“Las anteriores disposiciones tendrán aplicación respecto de los funcionarios o agentes del Gobierno que hubieren admitido una recompensa cualquiera en negocios, cuyo pago o liquidación debían efectuar en razón de su oficio, o por disposición superior.”*

- En relación con el párrafo d. del artículo VI.1:

- El artículo 3 de la Ley No. 72-02, contra el Lavado de Activos que expresa: *“A los fines de la presente ley, incurre en lavado de activos la persona que, a sabiendas de que los bienes, fondos e instrumentos son el producto de una infracción grave:*

(a) Convierta, transfiera, transporte, adquiera, posea, tenga, utilice o administre dichos bienes;

(b) Oculte, encubra o impida la determinación real, la naturaleza, el origen, la ubicación, el destino, el movimiento o la propiedad de dichos bienes o de derechos relativos a tales bienes;

(c) Se asocie, otorgue asistencia, incite, facilite, asesore en la comisión de algunas de las infracciones tipificadas en este artículo, así como a eludir las consecuencias jurídicas de sus acciones.”

- El artículo 4 de la Ley No. 72- 02, que expresa: *“El conocimiento, la intención o la finalidad requeridos como elementos de cualesquiera de las infracciones previstas en esta sección, así como en los casos de incremento patrimonial derivado de actividad delictiva consignada en esta ley, podría inferirse de las circunstancias objetivas del caso.*

Párrafo – Las personas cuyos bienes o activos se vinculen a la violación de esta ley, siempre que no puedan justificar el origen lícito de los mismos, serán sancionadas con las penas establecidas en la misma”

- El artículo 5 de la Ley No. 72-02, que expresa: *“Las infracciones previstas en esta ley, así como los casos de incremento patrimonial derivados de actividad delictiva, serán investigados, enjuiciados, fallados como hechos autónomos de la infracción de que proceda e independientemente de que hayan sido cometidos en otra jurisdicción territorial.”*

- En relación con el párrafo e. del artículo VI.1:

- El artículo 2 del Código Penal, que expresa: *“Toda tentativa de crimen podrá ser considerada como el mismo crimen, cuando se manifieste con un principio de ejecución, o cuando el culpable, a pesar de haber hecho cuanto estaba de su parte para consumarlo, no logra su propósito por causas independientes de su voluntad, quedando estas circunstancias sujetas a la apreciación de los jueces.”*

- El artículo 3 del Código Penal que expresa: *“Las tentativas de delito no se reputan delitos, sino en los casos en que una disposición especial de la ley así lo determine.”*

- El artículo 60 del Código Penal que expresa: *“Se castigarán como cómplices de una acción calificada(sic) crimen o delito: aquellos que por dádivas, promesas, amenazas, abuso de poder o de autoridad, maquinaciones o tramas culpables, provocaren esa acción o dieren instrucción para cometerla; aquellos que, a sabiendas, proporcionaren armas o instrumentos, o facilitaren los medios que hubieren servido para ejecutar la acción; aquellos que, a sabiendas, hubieren ayudado o asistido al autor o autores de la acción, en aquellos hechos que prepararon o facilitaron su realización, o en aquellos que la consumaron, sin perjuicio de las penas que especialmente se establecen en el presente Código, contra los autores de tramas o provocaciones atentatorias a la seguridad interior o exterior del Estado, aún en el caso en que no se hubiere cometido el crimen que se proponían ejecutar los conspiradores o provocadores.”*

- El artículo 61 del Código Penal que expresa: *“Aquellos que, conociendo la conducta criminal de los malhechores que se ejercitan en salteamientos o violencia contra la seguridad del Estado, la paz pública, las personas o las propiedades, les suministren habitualmente alojamiento, escondite o lugar de reunión, serán castigados como sus cómplices.”*

- El artículo 62 del Código Penal que expresa: *“Se considerarán también como cómplices y castigados como tales, aquellos que a sabiendas hubieren ocultado en su totalidad o en parte, cosas robadas, hurtadas, sustraídas o adquiridas por medio de crimen o delito.”*

- El artículo 123 del Código Penal que expresa: *“Los funcionarios o empleados públicos, las corporaciones o depositarios de una parte de la autoridad pública que concierten o convengan entre sí la ejecución de medidas y disposiciones contrarias a las leyes, o que con el mismo objeto lleven correspondencia o se envíen diputaciones, serán castigados con prisión de dos a seis meses, e inhabilitación absoluta de uno a cinco años, para cargos y oficios públicos.”*

- El artículo 124 del Código Penal que expresa: *“Si el concierto de medidas celebrado por los funcionarios y empleados de que trata el artículo anterior, tiene por objeto contrariar la ejecución de las leyes o de las órdenes del Gobierno, se impondrá a los culpables la pena de destierro. Si el concierto se ha efectuado entre las autoridades civiles y los cuerpos militares y sus jefes, aquellos que resultaren autores o provocadores, serán castigados con la reclusión, y los demás culpables lo serán con la pena de destierro.”*

- El artículo 125 del Código Penal que expresa: *“Si del concierto resultare un atentado contra la seguridad interior del Estado, la pena de veinte años de trabajos públicos se impondrá a los culpables.”*

- El artículo 265 del Código Penal que expresa: *“Toda asociación formada, cualquiera que sea su duración o el número de sus miembros, todo concierto establecido, con el objeto de preparar o de cometer crímenes contra las personas o contra las propiedades, constituye un crimen contra la paz pública.”*

- El artículo 266 del Código Penal que expresa: *“Se castigará con la pena de trabajos públicos, a cualquier persona que se haya afiliado a una sociedad formada o que haya participado en un concierto establecido con el objeto especificado en el artículo anterior.”*

PARRAFO I.- La persona que se ha hecho culpable del crimen mencionado en el presente artículo, será exenta de pena, si, antes de toda persecución, ha revelado a las autoridades constituidas, el concierto establecido o hecho conocer la existencia de la asociación.”

3.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

En lo que hace relación a las disposiciones relativas a la tipificación como delitos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención, que ha examinado el Comité con base en la información que ha tenido a su disposición, puede observarse que las mismas conforman un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

No obstante, el Comité toma nota de la declaración formulada por la República Dominicana en su respuesta, en el sentido de que “[a] pesar de que estamos concientes de que los delitos prescritos necesitan una mejor adaptación a los fines de la Convención en cuanto a su definición, alcance y consecuencia, como hemos podido notar, existen en nuestro país ciertas previsiones que guardan relación con el texto de la Convención”.³⁵

En consecuencia el Comité considera que para mejorar esas disposiciones de su marco legal la República Dominicana podría complementar esas disposiciones teniendo en cuenta lo siguiente:

Con respecto a la tipificación como delito del soborno pasivo, prevista en el artículo 177 del Código Penal, el Comité toma nota de que el texto carece de varios elementos del soborno pasivo contenidos en el párrafo (a) del artículo VI(1) de la Convención, incluidos el requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, persona que ejerza funciones públicas, objeto de valor pecuniario, otros beneficios, favores, ventajas, para otra persona o entidad, y cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas.” (Ver la recomendación 3.1, inciso a), de la sección 3 de este informe)

Análogamente, el Comité observa que la definición de soborno pasivo contenida en el artículo 2 de la Ley No. 448-06, sobre Soborno en el Comercio y la Inversión, carece de los elementos de dádivas y entidades previstos en el artículo VI(1)(a) de la Convención. El Comité toma nota asimismo que si bien la definición prevista en el artículo 2 está más en consonancia con la de la Convención en cuanto a que la definición contenida en el Código Penal es de alcance un tanto limitado, ya que se aplica exclusivamente a funciones vinculadas con el comercio o con inversiones nacionales o internacionales. (Ver la recomendación 3.1, inciso b), de la sección 3 de este informe)

Con respecto al párrafo (b) del artículo VI(1) de la Convención, el Comité observa que los artículos 3 y 4 de la Ley No. 448-06 también carecen de los elementos de dádivas y entidades, y además limitan el alcance del delito a los actos u omisiones relacionados con el comercio o la inversión. (Ver la recomendación 3.1, inciso c), de la sección 3 de este informe)

Además el Comité toma nota de que el párrafo (c) del artículo VI(1) de la Convención no se limita a los delitos tipificados por las disposiciones de la Constitución y el Código Penal mencionados por la

³⁵ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p 23. Además la República Dominicana señala: “Pero no obstante a ello, cabe resaltar que en nuestro país se ha aprobado un nuevo Código Penal, el cual luego fue devuelto al Congreso Nacional por el Presidente de la República, para hacer ciertas modificaciones en torno a la figura del aborto. Este Código contiene una serie de disposiciones que se encuentran armonizadas con los fines de la Convención...”

República Dominicana, sino que además se refieren, *inter alia*, al hurto de fondos públicos, la apropiación de fondos públicos y el fraude, ya que el párrafo (c) hace referencia a “cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones...”. (Ver la recomendación 3.1, inciso d), de la sección 3 de este informe)

Con respecto al párrafo (d) del artículo VI(1) de la Convención, el Comité observa que si bien las disposiciones de la Ley No. 72-02 contra el Lavado de Activos, mencionadas por la República Dominicana en relación con el párrafo (d) del artículo VI(1) de la Convención, efectivamente tipifican diversos usos de bienes que sean el producto de transgresiones graves, éstas no son aplicables al cohecho pasivo previsto en el artículo 177 del Código Penal, porque la misma no se considera trasgresión grave. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Ver la recomendación 3.1, inciso e) de la sección 3 de este informe)

Con respecto al párrafo (e) del artículo VI(1) de la Convención, el Comité toma nota de que si bien el artículo 2 del Código Penal prevé que la tentativa de cometer un crimen puede considerarse como el crimen mismo, el artículo 3 continúa señalando que la tentativa no se considera delito a menos que una disposición específica de la ley así lo disponga. En este sentido, y con respecto al artículo 177 del Código Penal que tipifica el cohecho pasivo, el Comité constata que no se encuentra tipificada la tentativa del mismo, tal como lo prevé el artículo VI(1) de la Convención. (Ver la recomendación 3.2 de la sección 3 de este informe)

Análogamente, el Comité constata la inexistencia de disposiciones que tipifiquen la asociación para cometer cualquiera de los delitos previstos en el artículo VI(1) de la Convención. (Ver la recomendación 3.3 de la sección 3 de este informe)

3.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

Con respecto a los resultados en este campo, la respuesta de la República Dominicana expone que *“Actualmente no hemos elaborado una plataforma de datos estadísticos que puedan arrojar resultados claros y objetivos en cuanto a los sometimientos y sanciones que se hayan efectuado en base a los artículos mencionados. Sin embargo en base a algunas publicaciones de la Sociedad Civil, como la obra “20 años de impunidad”, publicada por el Movimiento Cívico Participación Ciudadana, desde el año 1983 hasta el año 2003, de alrededor de 350 casos sometidos a la justicia por la comisión de delitos de corrupción, solamente uno ha recibido condena definitiva, la cual fue revocada un año más tarde por indulto presidencial.*

En estos momentos nos encontramos levantando las informaciones relativas a todos los casos de corrupción que han sido iniciados por el DPCA, en sus nueve años de vigencia y el devenir de los mismos. Este proyecto está siendo apoyado y coordinado con la Coalición por la Transparencia y un grupo de la sociedad civil que trabaja por el combate a la corrupción y las malas prácticas bancarias.”³⁶

En relación con la información remitida por el Estado analizado, el Comité considera que esta no le permite efectuar una valoración integral de los resultados en la materia que se esta analizando, y por

³⁶ Ver respuesta de la Republica Dominicana al cuestionario, paginas 23-24. Junto con sus comentarios al proyecto de informe preliminar, la República Dominicana envió una lista de casos sometidos por el DPCA hasta la fecha. Este listado puede ser consultado en: https://www.oas.org/juridico/spanish/ac/mesicic2_pvt.htm <https://mail.oas.org/exchweb/bin/redirect.asp?URL=https://mail.oas.org/exchweb/bin/redirect.asp?URL=https://www.oas.org/juridico/spanish/ac/mesicic2_pvt.htm

tal razón le formulara a los mismos una recomendación al respecto (ver recomendación general 4.2 del Capítulo III de este informe)

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN RELACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS EN LA SEGUNDA RONDA

Con base en el análisis realizado en el capítulo II de este informe, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones en relación con la implementación, en la República Dominicana, de las disposiciones previstas en los artículos III, 5 (sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado); III, 8 (sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción); y VI (actos de corrupción) de la Convención, las cuales fueron seleccionadas en el marco de la Segunda Ronda.

1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS PUUBLICOS Y PARA LA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTÍCULO III, PARRAFO 5 DE LA CONVENCIÓN)

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

La República Dominicana ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para la contratación de funcionarios públicos, tal como se analiza en la sección 1.1 del capítulo II de este informe.

A la luz de los comentarios formulados en la sección que arriba mencionada, el Comité formula las siguientes recomendaciones a la República Dominicana:

- 1.1.1. Fortalecer los sistemas para la contratación de empleados en la Administración Pública. Para cumplir con esta recomendación, la República Dominicana podría tener en cuenta las siguientes medidas:
 - a. Diseñar e implementar mecanismos de adecuada verificación de la idoneidad de los candidatos a todos los cargos de la Administración Pública y detección de posibles conflictos de intereses. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
 - b. Implementar una disposición específica, que salvo excepciones que la ley señale, establezca que los cargos de la Administración Pública se llenen sobre la base de los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados por la Convención, y que establezca el concurso de oposición como el mecanismo general de acceso. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
 - c. Considerar la posibilidad de derogar el artículo 42 de la Ley 14-91 y el artículo 77 del Reglamento 81-94, para reducir la probabilidad del ingreso de personas en el servicio de carrera basándose en consideraciones distintas del mérito. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
 - d. Establecer directrices que garanticen la adecuada aplicación del artículo 75(c) del Reglamento 81-94, para que la duración de las designaciones temporales para llenar cargos

del servicio de carrera de carácter permanente no pase de un año. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)

- e. Implementar disposiciones que requieran la publicación de todas las vacantes en la Administración Pública, y los concursos para llenar cargos del servicio de carrera. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
- f. Implementar disposiciones que generen oportunidades adicionales a nivel administrativo y judicial, que permitan a las personas impugnar el proceso de selección aplicado en la Administración Pública. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)

1.1.2. Fortalecer los sistemas para la contratación de empleados del Poder Legislativo.³⁷

Para cumplir con esta recomendación, la República Dominicana podría tener en cuenta las siguientes medidas:

- Adoptar disposiciones claras y específicas que reglamenten el sistema de contratación de funcionarios públicos en el Poder Legislativo, basadas en los principios del mérito y la igualdad, incluidos mecanismos de supervisión y gobierno de autoridades o administradores del sistema; mecanismos de divulgación de vacantes que han de llenarse, así como recursos administrativos y mecanismos de impugnación para aclarar, modificar o promover la revocación de actos sustanciales en procesos de selección. (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe).

1.1.3. Fortalecer los sistemas para la contratación de empleados del Poder Judicial, mediante la implementación de disposiciones que se apliquen a empleados distintos de los jueces. Para cumplir con esta recomendación, la República Dominicana podría tener en cuenta las siguientes medidas:

- Adoptar disposiciones claras y específicas que reglamenten el sistema de contratación de funcionarios públicos en el Poder Judicial, basadas en los principios del mérito y la igualdad, incluidos mecanismos de supervisión y gobierno de autoridades o administradores del sistema; mecanismos de divulgación de vacantes que han de llenarse, así como recursos administrativos y mecanismos de impugnación para aclarar, modificar o promover la revocación de actos sustanciales en procesos de selección. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe).

1.1.4. Realizar un examen general del régimen de reclutamiento y selección, y basándose en el mismo implementar las disposiciones necesarias para que la mayoría de los empleados y altos funcionarios ingresen en el servicio a través de mecanismos de concurso y sobre la base del mérito, en consonancia con los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos por la Convención. (Ver sección 1.1.2 del capítulo II de este informe).

³⁷ En la sesión del Plenario del Comité de Expertos del 6 de diciembre, 2007, la Delegación de la República Dominicana informó de la existencia de la Ley No. 02-06 de Carrera Administrativa del Congreso Nacional. Dado que ésta información, fue recibida después del plazo para la presentación de la respuesta al cuestionario, no se efectuó ningún análisis sobre esta norma.

- 1.1.5. Adoptar las medidas legislativas y administrativas conducentes a establecer una política salarial sobre la base de criterios de equidad y correspondencia con las funciones públicas asignadas.
- 1.1.6. Fortalecer la estructura orgánica, funciones y atribuciones de la ONAP, de forma de asegurar su independencia funcional y profesionalización, dotándole de un nivel jerárquico que facilite el ejercicio de sus funciones.
- 1.1.7. Fortalecer la implementación de sistemas de acceso a la función pública sobre criterio de concursabilidad en base al mérito y concursabilidad al interior de los sistemas de administración de personal de los demás poderes del estado e instituciones autónomas y descentralizadas.

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

La República Dominicana ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, tal como se examinan en la sección 1.2 del capítulo II de este informe.

- 1.2.1. Sancionar el Reglamento de la Ley No. 340-06, según lo previsto por el artículo 78 de la misma.³⁸ (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
- 1.2.2. Elaborar un portal electrónico en Internet, según lo requerido por el artículo 36(14) de la Ley No. 340-06, y considerar la posibilidad de establecer un sistema que permita la realización electrónica de la actividad contractual a través de Internet. (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
- 1.2.3. Implementar disposiciones que definan el alcance de la excepción contenida en el numeral (7) del artículo 5 de la Ley No. 340-06, sobre el requisito de promoción de las actividades de desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
- 1.2.4. Estudiar la posibilidad de derogar el numeral (8) de la Ley No. 340-06. (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)
- 1.2.5. Implementar disposiciones que requieran la publicación de convocatorias para licitaciones públicas en el portal Web del Órgano Administrador del Sistema, sin perjuicio de su publicación en el portal institucional o un diario de circulación nacional. (Ver la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe)

2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 8 DE LA CONVENCIÓN)

³⁸ El Comité toma nota de que el Reglamento de la Ley No. 340-06 y sus modificaciones mediante Ley 449-06, fue promulgado a través del Decreto Presidencial 490-07 de fecha 30 de agosto de 2007. Sin embargo, debido a que su promulgación fue posterior a la fecha para la entrega de información establecida, el Comité no efectuó ningún análisis al respecto.

La República Dominicana ha considerado y adoptado ciertas medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para la protección de los funcionarios públicos y ciudadanos privados que denuncien de buena fe actos de corrupción, tal como se examina en la sección 2 del capítulo II de este informe.

A la luz de los comentarios formulados en la sección arriba mencionada, el Comité sugiere a la República Dominicana que considere la posibilidad de fortalecer los sistemas de protección de funcionarios públicos y ciudadanos privados que de buena fe denuncien actos de corrupción. Para cumplir esta recomendación la República Dominicana podría tener en cuenta la siguiente medida:

- Adoptar, a través de la autoridad respectiva, una ley general sobre protección de funcionarios públicos y ciudadanos privados que de buena fe denuncien actos de corrupción conforme a los principios fundamentales de su orden jurídico interno, lo que podría incluir, *inter alia*, los siguientes aspectos:
 - a) Protección de las personas que denuncien actos de corrupción que sean objeto de investigación en procedimientos administrativos o judiciales. (Ver la sección 2 del capítulo II de este informe)
 - b) Mecanismos de denuncia, como la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción. Ver la sección 2 del capítulo II de este informe)
 - c) Disposiciones que sancionen, tanto en el ámbito penal como en el administrativo, la omisión de cumplir las normas y/u obligaciones relativas a la protección. (Ver la sección 2 del capítulo II de este informe)
 - d) Un proceso de aplicación de mecanismos simplificados de protección de informantes.
 - e) Medidas de protección orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superiores jerárquicos o a sus compañeros de trabajo.
 - f) Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla.
 - g) Mecanismos que faciliten, cuando corresponda, la cooperación internacional en las siguientes esferas, incluida la asistencia y cooperación previstas por la Convención, así como el intercambio de experiencias, capacitación y asistencia mutua
 - h) La respectiva competencia de las autoridades judiciales y administrativas con respecto a esta esfera, distinguiendo claramente una de la otra.

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI.1 DE LA CONVENCION)

La República Dominicana ha adoptado medidas encaminadas a tipificar los actos de corrupción que se establecen en el artículo VI(1) de la Convención, tal como se examinó en la sección 3 del capítulo II de este informe.

A la luz de los comentarios efectuados en la sección que antecede, el Comité formula las siguientes recomendaciones a la República Dominicana:

- 3.1. Considerar la posibilidad de modificar y/o complementar las leyes existentes, para ampliar la cobertura y cumplir los requisitos del artículo VI(1) de la Convención Interamericana contra la Corrupción, en los términos siguientes:
 - a. Incluir en la definición de soborno pasivo tipificado por el artículo 177 del Código Penal los elementos requerimiento o aceptación, directa o indirectamente, persona que ejerza funciones públicas, objeto de valor pecuniario, otros beneficios, favores, ventajas, para otra persona o entidad, y cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
 - b. Complementar las disposiciones legales que se refieren al soborno activo, tal como se ha definido, mediante la inclusión de los elementos dádivas y entidades, e implementando disposiciones cuyo alcance sean tan amplio como el de los delitos previstos en el párrafo (a) del artículo VI(1) de la Convención. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
 - c. Complementar las disposiciones referentes al párrafo (c) del artículo VI(1) de la Convención, mediante la inclusión de los elementos dádivas y entidades, e implementando disposiciones cuyo alcance sean tan amplio como el de los delitos previstos en el párrafo (b) del artículo VI(1) de la Convención. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
 - d. Complementar las disposiciones referentes al párrafo (c) del artículo VI(1) de la Convención mediante la implementación de disposiciones cuyo alcance sea tan amplio como el de los delitos previstos en el párrafo (c). (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
 - e. Implementar disposiciones penales que tipifiquen el aprovechamiento doloso o ocultamiento de bienes provenientes del cohecho pasivo tipificado por el artículo 177 del Código Penal. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
- 3.2. Implementar disposiciones penales que tipifiquen la tentativa de comisión del cohecho pasivo previsto por en el artículo 177 del Código Penal. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)
- 3.3. Implementar disposiciones que tipifiquen la asociación para cometer los delitos de corrupción previstos en el artículo VI(1) de la Convención. (Ver la sección 3.2 del capítulo II de este informe)

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Con base en los análisis y los aportes realizados a lo largo de este informe, el Comité sugiere que la República Dominicana considere las siguientes recomendaciones:

- 4.1. Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.
- 4.2. Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo.

5. SEGUIMIENTO

El Comité considerará los informes periódicos de la República Dominicana sobre los avances en la implementación de las anteriores recomendaciones, en el marco de las reuniones plenarias del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento y Normas de Procedimiento.

Asimismo, el Comité analizará los avances en la implementación de las recomendaciones formuladas en el presente informe, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento y Normas de Procedimiento.

IV. OBSERVACIONES EN RELACIÓN CON LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME DE LA PRIMERA RONDA

El Comité formula las siguientes observaciones en relación con la implementación de las recomendaciones efectuadas a la República Dominicana en el informe de la Primera Ronda de Análisis, basándose en la información que ha tenido a su disposición:

1. NORMAS DE CONDUCTA Y MECANISMOS PARA HACER EFECTIVO SU CUMPLIMIENTO (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1 Y 2 DE LA CONVENCIÓN)

1.1. Normas de conducta para prevenir conflictos de intereses y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

Recomendación 1.1

Considere fortalecer la implementación de leyes y sistemas reglamentarios respecto a los conflictos de intereses, de modo que permitan la aplicación práctica y efectiva de un sistema de ética pública. Para cumplir con esta recomendación, podría tomar en cuenta las siguientes medidas:

Medidas sugeridas por el Comité

- a. *Fortalecer el régimen de incompatibilidades e inhabilidades vigente tomando en cuenta, de acuerdo con los alcances que determine la ley y en relación con los cargos que ésta determine, el siguiente aspecto: -Desarrollar otros mecanismos que identifiquen o detecten causas sobrevinientes que pudieran ocurrir en el transcurso del ejercicio de la función pública y originar un conflicto de interés.*

- b. *Considerar la ampliación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades a los servidores públicos de todas las ramas del poder público, incluyendo miembros del poder legislativo, del poder judicial, del poder ejecutivo y de los miembros de los órganos superiores de control.*
- c. *Considerar la eliminación de la disposición del Código de Ética que permite la participación laboral en una institución pública de familiares del titular de la misma.*
- d. *Implementar las medidas que considere pertinentes para hacer efectivo el tribunal disciplinario al que se refiere el párrafo III del Código de Ética.*
- e. *Considerar la posibilidad de incorporar en su ordenamiento jurídico una normativa que limite la participación de ex servidores públicos, incluyendo los de alto rango, y en general en situaciones que conlleven el aprovechamiento indebido de la condición de ex servidor público, en un plazo determinado, y sin afectar de manera absoluta su derecho constitucional al trabajo.*
- f. *Reunir información respecto a los casos de conflictos de intereses, tendiente a establecer mecanismos de evaluación que permitan verificar los resultados sobre el tema.*

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- El artículo 14 de la Ley No. 340-06, sobre Compras y Contrataciones Públicas de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, que contiene una lista de las personas a las que se les prohíbe contratar con el Estado, incluidos sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad hasta el segundo grado. Además el artículo 14 prohíbe también a esas personas contratar con el Estado durante seis meses después de haber dejado sus cargos.³⁹

- La preparación conjunta, por parte de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC) y el Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa (DPCA), del borrador de un proyecto de Reglamento que ponga en funcionamiento el tribunal disciplinario, que ha sido presentado al Asesor Letrado del Poder Ejecutivo.⁴⁰

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para llevar adelante la implementación de la recomendación que antecede, a través de los avances logrados con respecto a las medidas (a), (d) y (e) de la misma. Con respecto a la medida (e), el Comité constata que la limitación a la participación de ex funcionarios públicos sólo se aplica a cuestiones de contrataciones, dado que la restricción está contenida en la Ley de Contrataciones, No. 340-06. A este respecto el Comité toma nota de la necesidad de que prosiga la aplicación de esas medidas.

El Comité toma nota asimismo de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional al cumplimiento de las medidas (b), (c) y (f).

³⁹ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 29

⁴⁰ Ídem., p. 30.

El Comité toma nota asimismo de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁴¹

1.2. Normas de conducta y mecanismos para asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

Recomendación 1.2.1

Avanzar, aún más, en el desarrollo de los principios de carácter general vigentes en esta materia, impulsando disposiciones administrativas, legales y reglamentarias que de una forma más detallada contemplen normas de conducta orientadas a asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones. Previendo, entre otros aspectos, el desarrollo de un elenco detallado de causales que den origen a la responsabilidad disciplinaria y administrativa del servidor público; la definición de las sanciones correspondientes; y la previsión de los mecanismos de reparación del daño a favor del estado, cuando corresponda.

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- La entrada en vigencia de las siguientes leyes, lo cual, como lo señaló la República Dominicana, "...permit[er] una eficaz gestión gubernamental y que promueva la transparencia y disciplina fiscal...":⁴² la Ley sobre la Organización de la Secretaría de Estado de Hacienda, No. 494-06; la Ley Orgánica de Presupuesto, No. 423-06; la Ley de Tesorería, No. 567-05; la Ley de Crédito Público, No. 6-06; la Ley de Compras y Contrataciones, No. 340-06; y la Ley de creación del Sistema Integrado de Administración Financiera del Estado, No. 5-07.

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para implementar la recomendación que antecede, sin perjuicio de que debido a su carácter continuo, esa labor debe proseguir.

El Comité toma nota asimismo de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁴³

Recomendación 1.2.2

Fortalecer la capacidad operativa de la Contraloría General y del DPCA, a fin de que puedan superar los obstáculos que actualmente dificultan procesar un mayor número de inspecciones contables y cumplir cabalmente con las facultades que al respecto confieren los artículos 22 al 24 de la Ley de Contabilidad No. 3894.

⁴¹ Ídem. Se trata de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC) y del Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa (DPCA).

⁴² Ídem., p. 30.

⁴³ Ídem. Se trata de la Secretaría de Estado de Hacienda y de la Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo.

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- La modificación de la Ley de Contabilidad, para reforzar la Contraloría General con respecto al control interno, así como la sanción de la Ley del Control Interno, No. 10-07, que, *inter alia*, instituye el Sistema Nacional de Control Interno, sujeto a la supervisión de la Contraloría General.⁴⁴

- La preparación de un proyecto de Decreto que separe las funciones relacionadas con la prevención de la corrupción de las referentes a investigaciones y que “*motiv[e] al aumento de los fondos que son destinados al DPCA, la definición de las posiciones, la creación de un manual de organización, los perfiles para cada cargo y la estrategia de trabajo*”.⁴⁵

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para implementar la recomendación que antecede, y de la necesidad de que sigan aplicándose.

El Comité toma nota asimismo de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁴⁶

Recomendación 1.2.3

Fortalecer la capacidad operativa de la Dirección General de Bienes Nacionales a fin de que pueda desarrollar cabalmente las responsabilidades que la ley le otorga relacionadas con la creación y mantenimiento de un inventario de los bienes muebles e inmuebles del Estado. Impulsando medidas que, entre otros aspectos, eviten que el desarrollo de estas funciones dependa de la discrecionalidad del Director de esta Dirección o de cualquier otro funcionario.

El Comité toma nota de que en la respuesta de la República Dominicana no se hace referencia a la adopción de medida alguna con respecto a la implementación de la recomendación que antecede. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

Recomendación 1.2.4

Continuar y perfeccionar la labor que realiza la Dirección General de Contabilidad en la organización de la contabilidad de Estado, asegurando que ésta cuente con los recursos materiales y humanos necesarios para desempeñar sus labores.

El Comité toma nota de que en la respuesta de la República Dominicana no se hace referencia a la adopción de medida alguna con respecto a la implementación de la recomendación que antecede. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

⁴⁴ Ídem., p. 33.

⁴⁵ Ídem., p. 34. El Comité toma nota que este proyecto ya se ha vuelto ley, a través del Decreto No. 324-07 del 3 de julio de 2007.

⁴⁶ Ídem. Esto incluye al Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa (DPCA).

Recomendación 1.2.5

Continuar efectuando gestiones a fin de recuperar, preservar y garantizar el uso adecuado de los recursos públicos, tales como las que impulsa el Instituto Agrario Dominicano, DPCA, la Secretaría de Estado de Educación, y la Oficina Técnica de Transporte Terrestre, de acuerdo con lo expresado en la sección 1.2.3.

El Comité toma nota de que en la respuesta de la República Dominicana no se hace referencia a la adopción de medida alguna con respecto a la implementación de la recomendación que antecede. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

1.3. Normas de conducta y mecanismos en relación con las medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento

Recomendación 1.3

Considerar la posibilidad de fortalecer los mecanismos con los que cuenta para exigir a los funcionarios públicos denunciar a las autoridades competentes los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. *Analizar la posibilidad de implementar disposiciones y medidas que permitan y faciliten al funcionario público la presentación, en sede administrativa, de denuncias, ya sea creando una instancia en cada institución pública o bien a través de una instancia u órgano que a nivel nacional desempeñe esta labor. Abarcando, además, la posibilidad de que las mismas se refieran no solo a las conductas que se encuentran penalmente tipificadas, sino también a aquellas que constituyen una infracción a las normas y disposiciones administrativas dirigidas a preservar la confianza en la integridad de los funcionarios y en la gestión pública.*
- b. *Reglamentar la presentación de estas denuncias de manera tal que se facilite aún más su presentación, se establezcan requisitos que no causen la inhibición de potenciales denunciantes e implementen mecanismos que protejan, de manera efectiva, a quienes denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la posibilidad de presentar estas denuncias manteniendo, en sede administrativa, la confidencialidad de la identidad del denunciante.*
- c. *Facilitar la presentación de denuncias, a través del empleo de los medios de comunicación e informática que estime adecuados.*

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- La instalación de buzones de quejas y sugerencias en todas las instituciones del Estado; ellos tienen dos cerraduras, una operada por el Departamento de Prevención de la Corrupción y la otra por la Comisión de Ética de la institución de que se trate, para que ambas entidades tengan que abrirlas conjuntamente.⁴⁷

- Vínculos con los sitios en Internet del Departamento de Prevención de la Corrupción y de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción, en www.dpca.gov.do y www.cnecc.gov.do, respectivamente, que indican un número de teléfono, una dirección física y una dirección de correo electrónico en la que pueden presentarse quejas.⁴⁸

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para implementar la recomendación que antecede, a través del cumplimiento de las medidas (b) y (c) de la misma.

El Comité toma nota asimismo de los adelantos logrados con respecto a la medida (a) de la recomendación que antecede y de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional al cumplimiento de la misma.

Además el Comité toma nota de las dificultades que ha tenido la República Dominicana con respecto a la implementación de la recomendación que antecede, debido a la inexistencia de mecanismos que garanticen la seguridad y protección de los funcionarios públicos que denuncian actos de corrupción en caso de que sus identidades se revelen, así como de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁴⁹

2. SISTEMAS PARA LA DECLARACIÓN DE LOS INGRESOS, ACTIVOS Y PASIVOS (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 4 DE LA CONVENCION)

Recomendación 2.1

Considerar mejorar los sistemas de control y evaluación del contenido de las declaraciones patrimoniales, ingresos, activos y pasivos y regular su publicidad.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. Impulsar las decisiones que sean necesarias con el fin de que la obligación de presentar las declaraciones patrimoniales, pasivos y activos, al igual que los mecanismos para su efectivo cumplimiento. Contemplar la posibilidad de establecer en lugar o complementariamente a la nómina expresa de cargos, criterios generales que permitan su individualización, aún cuando la estructura orgánica de la administración sufra modificaciones, de acuerdo con lo dicho en la sección 2.2. de este informe.*
- b. Perfeccionar los esfuerzos dirigidos a implementar un registro que contenga los datos de los funcionarios públicos obligados a presentar las declaraciones juradas de ingresos, activos y pasivos, previendo mecanismos para su actualización periódica, de manera tal que se facilite la administración y gestión de estas declaraciones.*

⁴⁷ Ídem., p. 35.

⁴⁸ Ídem., p. 36.

⁴⁹ Ídem. Se trata del DPCA y la CNECC.

- c. *Complementar las normas sobre el contenido de las declaraciones juradas de ingresos, activos y pasivos de los servidores públicos, de tal manera que se incluya una descripción de la naturaleza o características de los bienes que el funcionario debe individualizar, así como los criterios que deben emplearse para su valoración económica.*
- d. *Implementar un sistema de declaración de bienes patrimoniales, activos y pasivos, orientado a detectar, evitar y sancionar conflictos de intereses, así como casos de enriquecimiento ilícito u otros actos lícitos, señalando expresamente el objetivo que persigue la normativa que regule esta materia.*
- e. *Considerar la conveniencia de exigir la declaración jurada de bienes, ingresos, activos y pasivos, incluyendo una descripción detallada de los ingresos, activos y pasivos que corresponden al cónyuge, a la sociedad conyugal constituida con el cónyuge o conviviente, y a los dependientes en momentos distintos a los ya previstos, estableciendo plazos razonables para su actualización o las circunstancias ante las que su aconseje exigirla.*
- f. *Determinar, dentro de su marco jurídico expresamente la oficina, órgano o entidad que se encargará de la gestión de estas declaraciones, asegurándose que cuente con los recursos materiales y humanos necesarios para desarrollar las labores relacionadas con la eficiente administración de este sistema.*
- g. *Establecer sistemas para hacer efectiva y eficiente la verificación del contenido de la declaración jurada de bienes patrimoniales, ingresos, activos y pasivos, fijando plazos y ocasiones para ello; fortalecer la facultad que tenga la oficina, entidad u órgano encargado de su gestión de programar fiscalizaciones, asegurar que esa fiscalización se aplique a un número representativo de declaraciones; establecer acciones que permitan superar obstáculos para acceder a las fuentes de información que se requieran; y adoptar las decisiones que sean necesarias a fin de que exista una colaboración entre esa entidad y otros sectores tales como el financiero y tributario que facilite el intercambio de información dirigido a verificar el contenido de las mismas.*
- h. *Ampliar el régimen vigente de sanciones e infracciones aplicadas a funcionarios públicos infractores, incluyendo los supuestos que den origen a su aplicación, incluyendo hipótesis tales como la presentación tardía u omisión de información; y contemplando sanciones distintas a las ya previstas que aseguren el efectivo cumplimiento de la presentación de las declaraciones, incluyendo penas o sanciones pecuniarias, así como la prohibición de reingreso a la función pública, cuando se trate de ex-funcionarios que luego de cesar en sus funciones no cumpla con las obligaciones que se establezcan al respecto.*
- i. *Regular las condiciones, procedimientos y demás aspectos que sean procedentes en relación con la publicidad, cuando corresponda, de las declaraciones patrimoniales de ingresos, activos y pasivos, con sujeción a la Constitución y a los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico.*
- j. *Implementar programas de capacitación a servidores públicos sobre normas y previsiones relativas a la aplicación del sistema de declaración de bienes, activos y pasivos, así como diseñar e implantar mecanismos de difusión entre los servidores públicos obligados a su cumplimiento, a fin de asegurar el cabal conocimiento de la normativa vigente.*

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- El 17 de julio de 2006, sanción, por parte del Presidente de la República, del Decreto No. 287-06, que institucionaliza el nuevo sistema digital y el formulario electrónico estándar de presentación de declaraciones juradas de activos, y que también impone a todos los funcionarios del Poder Ejecutivo la obligación de actualizar electrónicamente la declaración que hayan presentado cuando asumieron sus cargos.⁵⁰

El Comité toma nota asimismo, como también lo señaló la República Dominicana, de que en virtud de la implementación del nuevo sistema por Decreto Presidencial, el mismo sólo es aplicable a las entidades jerárquicamente dependientes del Presidente de la República.⁵¹

Además el Comité toma nota de las dificultades que ha experimentado la República Dominicana con respecto a la implementación de la recomendación, debido a la “...ausencia de una normativa eficiente y suficiente que aclare los temas relativos a la periodicidad de la presentación de la Declaración, el Universo de funcionarios obligados, el objetivo y alcance de la Declaración Jurada, el órgano rector, las sanciones aplicables a los que no presentan o falsean la declaración y finalmente el tema de la publicidad, tópico que ha provocado el debate que ha impedido la aprobación de la nueva ley”, así como la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁵²

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para llevar adelante la implementación de la recomendación que antecede, a través de los pasos dados para cumplir las medidas (b), (d) y (h) de la misma, y de la necesidad de que esa labor continúe.

El Comité toma nota asimismo de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional al cumplimiento de las medidas (a), (c), (e), (f), (g), (i) y (j).

3. ÓRGANOS DE CONTROL SUPERIOR EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES SELECCIONADAS (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1, 2, 4 Y 11 DE LA CONVENCIÓN)

Recomendación 3

Fortalecer la Contraloría General de la República y la Fiscalía General como órganos de control superior, en lo concerniente a las funciones que desarrollan en relación con el control del efectivo cumplimiento de las cuestiones abordadas en los numerales 1, 2, 4, y 11 de la Convención, con el objeto de asegurar la eficacia en dicho control; dotándolos de los recursos necesarios para el cabal

⁵⁰ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 38. En la reunión del subgrupo de análisis celebrada el día 30 de noviembre de 2007, la República Dominicana informó que el formulario electrónico para la presentación de las declaraciones de patrimonio esta disponible en el Internet, y que la misma solicita información con respecto al cónyuge o conviviente del declarante.

⁵¹ Ídem.

⁵² Ídem. Se trata de la CNECC, el DPCA, la Tesorería Nacional, la Dirección General de Impuestos Internos, la Superintendencia de Bancos, la Dirección General de Catastro Nacional y el Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado.

desempeño de sus funciones; procurando que cuenten para ello con un mayor apoyo; y estableciendo mecanismos que permitan la efectiva coordinación institucional de sus acciones, cuando corresponda, y una continua evaluación y seguimiento de las mismas.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. *Designar al Defensor del Pueblo, teniendo en cuenta la importancia de las prerrogativas e independencia que la Ley No. 19-01 otorga a éste funcionario en la salvaguardia de los derechos de la ciudadanía y el correcto funcionamiento de la administración pública.*
- b. *Impulsar las medidas que se consideren pertinentes tendientes a fomentar una mayor eficacia en las funciones que desempeña la Fiscalía General relacionadas con la recepción y el seguimiento de las denuncias que afectan del efectivo cumplimiento de las disposiciones previstas en los numerales 1, 2, 4, y 11 de la Convención.*
- c. *Promover una mayor independencia en el desempeño de las funciones que desarrollan la Contraloría General de la República y la Cámara de Cuentas. Considerar, entre otras medidas, aquellas que garanticen un sistema de designación con poca o ninguna ingerencia del Poder Ejecutivo, como garantía de una mayor imparcialidad en el desempeño de las labores de fiscalización y control de los fondos públicos que realizan, de acuerdo con expresado en la sección 3.2 del presente informe.*
- d. *Impulsar medidas pertinentes para la creación del Órgano competente para la prevención e investigación de la corrupción.*

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- La sanción de la Ley del Control Interno, No. 10-07, que confiere funciones adicionales a la Contraloría General de la República.

- La Ley No. 13-07, por la que “se traspasaron las funciones del Tribunal Contencioso Administrativo que ejercía la Cámara de Cuentas al Tribunal Contencioso Tributario, por lo que el organismo auditor externo del Estado, podrá dedicar su actividad exclusivamente a la fiscalización y supervisión del uso de los fondos públicos”.⁵³

- El proyecto de decreto presentado al Asesor Letrado del Poder Ejecutivo, que divide las funciones relacionadas con la prevención e investigación de la corrupción entre el Departamento de Prevención de la Corrupción y la Comisión de Ética y Combate a la Corrupción, respectivamente, y que permite que

⁵³ Ídem., p. 38. En sus comentarios al proyecto de informe preliminar, la República Dominicana informó que “actualmente la DPCA está implementando un Sistema Centralizado de Recepción y Monitoreo de Denuncias de Actos de Corrupción, en conjunto con la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción, el cual consta de la creación de un formulario único para presentar denuncias, ya sea de parte de servidores públicos o particulares; y la instalación de un programa informático de seguimiento de casos judiciales para así dar seguimiento al curso que tome dicha denuncia. Una de las metas de dicho sistema es hacer llegar dicho formulario único de denuncias a todas las fiscalías del territorio nacional”.

“...[la Comisión] pueda enfocarse en investigar, someter y litigar ante los tribunales ordinarios, todos los casos de corrupción que se presenten ante cualquier instancia pública”.⁵⁴

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para llevar adelante la implementación de la recomendación que antecede, a través de los avances logrados con respecto a las medidas (c) y (d) de la misma, y de la necesidad de que prosigan esas medidas.

El Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional al cumplimiento de las medidas (a) y (b) de la recomendación que antecede.

Además, el Comité toma nota de las dificultades que ha tenido la República Dominicana con respecto a la implementación de la recomendación, debido al hecho de que se requiere una reforma constitucional para cambiar el procedimiento de designación de la Cámara de Cuentas.⁵⁵ El Comité toma nota asimismo de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁵⁶

4. MECANISMOS PARA ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN LOS ESFUERZOS DESTINADOS A PREVENIR LA CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 11 DE LA CONVENCION)

4.2. Mecanismos para el acceso a la información

Recomendación 4.2.1

Considerar la posibilidad de avanzar en la implementación de la Ley General de Libre Acceso a Información Pública.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. Asegurar que el requisito establecido en el inciso d) del artículo 7 de la Ley No. 200-04 sobre la necesidad de incluir en la solicitud el motivo o las razones por las que se requiere la información no constituya un impedimento en el ejercicio del más amplio acceso a la misma, de manera tal que baste la invocación de un interés general en la información para satisfacer este requisito.*
- b. Impulsar un programa de divulgación pública, de alcance general, sobre los derechos, normas y procedimientos que se derivan de la Ley No. 200-04.*
- c. Poner en práctica programas de capacitación y actualización dirigidos a los servidores públicos que corresponda, incluidos los del Poder Judicial, a fin de que éstos puedan aplicar, debida y oportunamente, las disposiciones que protegen el acceso a la información; y tengan claridad sobre los límites de este derecho y consecuencias que pueden derivarse de la negación injustificada de información. Incluyendo, además, la instrucción sobre las*

⁵⁴ Ídem., p. 39.

⁵⁵ Ídem., p. 39

⁵⁶ Ídem. Se trata del DPCA y la CNECC.

formas y mecanismos que pueden facilitar la sistematización y el mantenimiento actualizado de la información, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 200-04.

- d. *Asignar fondos públicos que garanticen adecuadamente la aplicación de la Ley No. 200-04 y que permitan, entre otros aspectos: i) crear las instancias previstas en la misma, asegurándoles los recursos humanos, técnicos y financieros, necesarios para su adecuado funcionamiento; ii) divulgar los sistemas y los servicios que se ofrecen, a través de la creación y utilización de la una organización interna hasta ahora no prevista; iii) cumplir con la obligación que tienen todos los organismos públicos centralizados y descentralizados del Estados de instrumentar la publicación de sus páginas Web a fin de difundir de una manera amplia el quehacer de la Administración; y iv) crear y poner en operación los centros de intercambio de información y atención al cliente o usuario previstos en esta normativa.*

En su respuesta, la República Dominicana presenta información con respecto a la recomendación que antecede. A este respecto el Comité toma nota, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la recomendación, de las medidas adoptadas en relación con:

- El artículo 15 del Reglamento de Aplicación de la Ley General de Libre Acceso a Información Pública, No. 130-05, que establece que “[l]a descripción de la motivación de las razones por las cuales se requiere la información solicitada, en los términos del artículo 7 inciso d de la LGLAIP, en modo alguno y en ningún caso puede impedir el más amplio acceso del requirente a la misma ni otorga al funcionario la facultad de rechazar la solicitud. En este sentido, al solicitante le basta con invocar cualquier simple interés relacionado con la información buscada, siendo dicho solicitante responsable del uso y destino de la información que obtenga”.⁵⁷

- El taller realizado por el CONARE y la Comisión de Ética y Combate a la Corrupción, para explicar a los directivos de los medios de comunicación masiva y a diversos periodistas el contenido y el alcance de la ley.⁵⁸

- Invitaciones a las instituciones de la sociedad civil más representativas del país al debate referente a la modificación de la ley de acceso a la información, con respecto a la creación de un órgano de supervisión.⁵⁹

- Invitaciones a organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales a participar en la Conferencia Internacional de mayo de 2007 referente a la propuesta del país de creación de un Instituto de Acceso a la Información.⁶⁰

- La capacitación proporcionada a lo largo de 2006 y en 2007 a más de 1.500 funcionarios públicos en ámbitos relacionados con transparencia y acceso a la información. Según la República

⁵⁷ Ídem., p. 41.

⁵⁸ Ídem.

⁵⁹ Ídem.

⁶⁰ Ídem.

Dominicana esos talleres se han dirigido a funcionarios del Poder Ejecutivo, aunque también han asistido representantes del Poder Legislativo y ciertas entidades municipales.⁶¹

- *“Luego establecimos un protocolo de intervención que consistía primero en visitas de coordinación, seguido de talleres generales en CONARE, luego la creación de la guía de instalación de las Oficinas de Acceso a Información Pública, talleres ejecutados en las instituciones y el apoyo de consultores nacionales para la instalación en cada organismo público de las Oficinas de Acceso a Información Pública. Al momento de enviar las respuestas de este informe, habían sido instaladas 13 Oficinas de Acceso a Información Pública, con sus respectivos Responsables de Acceso a Información Pública [de las entidades], seleccionados en base al mérito y recibiendo cada uno la formación previa para ocupar su posición. Dentro de estas oficinas se incluye a la que pertenece a la Suprema Corte de Justicia, la cual contaba con su oficina anteriormente al Protocolo de Intervención y la Procuraduría General de la República. Asimismo se encuentran en fase de preparación [para la creación de oficinas] más de 45 dependencias estatales, las cuales esperamos poder completarlas antes del mes de julio [2007]”.*⁶²

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para llevar adelante la implementación de la recomendación que antecede, a través del cumplimiento de las medidas (a), (b) y (c), pese al hecho de que como las dos últimas medidas son de carácter continuo, esa labor debe proseguir.

El Comité toma nota de las medidas adoptadas por la República Dominicana para llevar adelante la implementación de la recomendación que antecede, a través de los pasos dados para cumplir la medida (d), y de la necesidad de que sigan aplicándose.

Además, el Comité toma nota de las dificultades expresadas por la República Dominicana con respecto a la implementación de esta recomendación, en el sentido de que *“[s]in lugar a dudas este proceso hubiese sido más ágil si hubiésemos contado con un órgano rector con capacidades amplias para coordinar e implementar las políticas referidas el tema en cuestión. Sin embargo le dimos inicio a una Consultoría internacional y nacional, con el apoyo de la Unión Europea, para recibir una propuesta para debatir un modelo de órgano rector”.*⁶³

El Comité toma nota asimismo de la información proporcionada con respecto a las entidades internas que participaron en el proceso de implementación de la recomendación que antecede.⁶⁴

Recomendación 4.2.2

Considerar el diseño de un mecanismo que permita hacer un seguimiento de los resultados objetivos que traigan consigo la aplicación de la Ley No. 200-04 y su reglamento y que garantice su difusión.

⁶¹ Ídem., p. 42.

⁶² Ídem.

⁶³ Ídem., p. 43.

⁶⁴ Ídem., pp. 41 a 43. Se trata del Consejo Nacional de Reforma del Estado, la CNECC, la Procuraduría General de la República y el DPCA, la Oficina Presidencial de Tecnología, Información y Comunicación (OPTIC), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Oficina Nacional de Administración de Personal (ONAP) y las instituciones que forman parte del Comité Interinstitucional.

El Comité toma nota de que la respuesta de la República Dominicana no se refiere a la implementación de la anterior recomendación. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

4.3. Mecanismos de consulta

Recomendación 4.3

Complementar los mecanismos de consulta vigentes, estableciendo, cuando corresponda, procedimientos que otorguen mayores oportunidades de realizar consultas a la sociedad civil y a las organizaciones no gubernamentales con anterioridad al diseño de políticas públicas y a la aprobación final de disposiciones legales.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. Promover espacios, en el marco del Congreso Nacional, que brinden a la sociedad civil mayores oportunidades de expresar su opinión durante el proceso de discusión y aprobación normativa; contemplando la obligatoriedad de brindarlos cuando se discutan materias cuya importancia o sensibilidad aconseje esa participación.*
- b. Promover, fomentar y generalizar la experiencia de algunos gobiernos locales que han promovido e institucionalizado espacios de participación de la sociedad civil en el combate la corrupción.*
- c. Considerar la aplicación de instrumentos de consulta a nivel nacional, similares a los contemplados en el Régimen Municipal con facultades para conocer y proponer determinadas políticas públicas, incluyendo, la posibilidad de que éstos puedan ser convocados, tanto a nivel local como nacional, por iniciativa popular, en las materias que República Dominicana considere puedan ser útiles.*
- d. Diseñar y poner en funcionamiento programas para difundir los mecanismos de consulta en la gestión pública y, cuando sea apropiado, capacitar y facilitar las herramientas necesarias a la sociedad civil, a las organizaciones no gubernamentales, así como también a los funcionarios públicos para utilizar tales mecanismos.*
- e. Avanzar en la implementación y en el perfeccionamiento de los espacios de participación ya existentes, asegurando que los mismos operen de manera efectiva, garanticen la participación activa de la sociedad civil en la gestión pública en los esfuerzos dirigidos a prevenir la corrupción, y definan expresamente el valor que se dará a las mismas.*

El Comité toma nota de que en su respuesta la República Dominicana manifiesta que no se ha logrado avanzar en relación con la recomendación que antecede.⁶⁵ A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

4.4. Mecanismos para estimular la participación en la gestión pública

⁶⁵ Ver respuesta de la República Dominicana al cuestionario, p. 43.

Recomendación 4.4.

Fortalecer y continuar implementando mecanismos que alienten a las organizaciones de la sociedad civil y no gubernamentales a participar en la gestión pública.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. *Establecer mecanismos, adicionales a los ya vigentes, que fortalezcan la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la gestión pública, especialmente en los esfuerzos para prevenir la corrupción y lograr avances en su institucionalización y regulación, en forma integral y con carácter permanente.*
- b. *Determinar que el resultado que se derive del ejercicio de esos mecanismos, sea considerado en el proceso de toma de decisiones.*
- c. *Diseñar y poner en funcionamiento programas para difundir los mecanismos y estimular la participación en la gestión pública como instrumentos en la lucha contra la corrupción y, cuando sea apropiado, capacitar y facilitar las herramientas necesarias a la sociedad civil, a las organizaciones no gubernamentales, así como también a los funcionarios y empleados públicos para utilizar tales mecanismos.*

El Comité toma nota de que en su respuesta la República Dominicana manifiesta que no se ha logrado avanzar en relación con la recomendación que antecede.⁶⁶ A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

4.5. Mecanismos de participación en el seguimiento de la gestión pública

Recomendación 4.5.

Fortalecer y continuar implementando mecanismos que alienten a las organizaciones de la sociedad civil y no gubernamentales a participar en el seguimiento de la gestión pública.

Medidas sugeridas por el Comité

- a. *Promover, cuando sea apropiado, formas adicionales de participación que permitan, faciliten y asistan a las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo de actividades para el seguimiento de la gestión pública y alcanzar avances en su institucionalización y regulación, asegurando el carácter permanente de algunas de estas instancias.*
- b. *Considerar la implementación de programas de difusión y capacitación dirigidos a la sociedad civil y a las organizaciones no gubernamentales. Asimismo, el Comité considera que la República Dominicana podría beneficiarse a través de la presentación de informes periódicos que presente el gobierno para crear conciencia sobre su labor, de acuerdo a lo expresado en la sección 4.5.2. de este informe.*

⁶⁶ Ídem

El Comité toma nota de que en su respuesta la República Dominicana manifiesta que no se ha logrado avanzar en relación con la recomendación que antecede.⁶⁷ A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

5. ASISTENCIA Y COOPERACIÓN (ARTÍCULO XIV DE LA CONVENCION)

Recomendación 5.1.

5.1 Contemplar la posibilidad de profundizar y ampliar aún más las relaciones, obligaciones y acciones derivadas de los compromisos internacionales suscritos en las materias que analiza el Comité y que son objeto de esta primera ronda de análisis, a fin de impulsar una mayor asistencia mutua para la investigación o juzgamiento de casos de corrupción.

Recomendación 5.2.

5.2 Continuar determinando aquellas áreas específicas en las cuales República Dominicana considere que necesita la cooperación técnica de otros Estados parte para fortalecer sus capacidades de prevenir, detectar, investigar y sancionar actos de corrupción. Así también, la República Dominicana podrá continuar determinando y priorizando las solicitudes de asistencia recíproca para la investigación o juzgamiento de casos de corrupción.

El Comité toma nota de que en su respuesta la República Dominicana manifiesta que no se ha logrado avanzar en relación con las recomendaciones anteriores.⁶⁸ A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

6. AUTORIDADES CENTRALES (ARTÍCULO XVIII DE LA CONVENCION)

Recomendación 6

Asegurar que el DPCA como autoridad central designada por el Estado analizado para los propósitos de la CICC cuente con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

El Comité toma nota de que en la respuesta de la República Dominicana no se hace referencia a la adopción de medida alguna con respecto a la implementación de la recomendación que antecede. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 7.1.

⁶⁷ Ídem

⁶⁸ Ídem

7.1. Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de asegurar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.

Recomendación 7.2.

7.2. Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado, que permitan verificar el seguimiento de las recomendaciones establecidas en el presente informe y comunicar al Comité, a través de la Secretaría Técnica, sobre el particular. A los efectos señalados, podrá tomar en cuenta el listado de indicadores más generalizados, aplicables en el sistema interamericano que estuvieran disponibles para la selección indicada, por parte del Estado analizado, que ha sido publicada por la Secretaría Técnica del Comité, en página en Internet de la OEA, así como información que se derive del análisis de los mecanismos que se desarrollen de acuerdo con la recomendación 7.3 siguiente.

Recomendación 7.3.

7.3. Desarrollar, cuando sea apropiado, y cuando ellos no existan, procedimientos para analizar los mecanismos mencionados en este informe, así como las recomendaciones contenidas en el mismo.

El Comité toma nota de que en la respuesta de la República Dominicana no se hace referencia a la adopción de medida alguna con respecto a la implementación de las tres recomendaciones anteriores. A la luz de ese hecho, el Comité toma nota de la necesidad de que la República Dominicana preste atención adicional a su implementación. A esos fines la República Dominicana podría considerar las posibilidades de utilizar asistencia técnica.

ⁱ Art. 2.- Están excluidos del ámbito de aplicación de esta ley:

- a) Los miembros titulares, suplentes y auxiliares del Poder Legislativo, del Poder Judicial, de la Junta Central Electoral y de la Cámara de Cuentas de la República, así como el personal técnico y administrativo al servicio de los mismos;
- b) El personal de los organismos que están adscritos a dichos poderes;
- c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, así como el personal civil de carácter técnico y administrativo al servicio de dichas instituciones;
- d) El personal que compone los cuerpos de investigación secreta y seguridad del Estado y sus auxiliares;
- e) El personal perteneciente a organismos paramilitares y parapoliciales existentes o que pudieren crearse, tales como: los de policía bancaria, guardacampestre y otros similares;
- f) Los asesores, consultores, miembros de juntas, consejos, comisiones y comités, en calidad de tales y que no tengan otra función oficial permanente.
- g) El personal contratado para la realización de una obra o un servicio determinado, o que tenga carácter temporero;

-
- h) El personal dirigente y subalterno de las empresas públicas propiedad del Estado, de las empresas de economía mixta, y otros organismos similares a los anteriores por su conformación jurídica, administrativa y económica;
 - i) El personal de los organismos autónomos y municipales del Estado;
 - j) Cualquier otro personal que, en sentido estricto, no dependa directamente del Poder Ejecutivo, y que, en virtud de ésta y otras leyes, queden excluidos del sistema de Servicio Civil.

ⁱⁱ Art. 17.- Son cargos y funcionarios de libre nombramiento y remoción los siguientes:

- a) Los Secretarios y Subsecretarios de Estado, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Contralor General de la República, Embajadores titulares de organismos autónomos y descentralizados del Estado y otros de jerarquía similar o de alta confianza del Presidente de la República y de los altos ejecutivos de las instituciones públicas;
- b) Los Directores Nacionales y Generales y los Subdirectores;
- c) Los Administradores, Sub-Administradores, Jefes y Sub-Jefes, Gerentes y Sub-Gerentes, y otros de naturaleza y jerarquía similar;
- d) Los Gobernadores Civiles y otros representantes del Poder Ejecutivo en el Distrito Nacional y en las provincias;
- e) Los miembros del Ministerio Público;
- f) Los Secretarios, ayudantes y asistentes de alta confianza de las máximas autoridades ejecutivas del sector público, salvo aquellos cuya forma de designación esté prevista por ley; y
- g) Los servidores civiles del Poder Ejecutivo con atribuciones de alta dirección, administración y asesoría.

Párrafo.- Todos los demás cargos y funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo, no considerados de libre nombramiento y remoción, son de carrera, con sujeción a la presente ley.

ⁱⁱⁱ Art. 19.- Para ingresar al Servicio Civil se requiere:

- a) Ser dominicano;
- b) Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos;
- c) Estar en buenas condiciones física y mental;
- d) Poseer capacidad para el buen desempeño del cargo;
- e) Que las funciones a desempeñar no sean incompatibles con otros deberes bajo la responsabilidad del interesado;
- f) No haber sido condenado a la pena aflictiva o infamante, ni estar bajo la acción

de la justicia represiva;

g) No haber sido destituido de un cargo público o privado por causa deshonrosa;

h) Tener la edad legalmente exigida, en cada caso;

i) Ser nombrado regularmente por autoridad competente, juramentarse y tomar posesión del cargo, conforme a lo dispuesto por la Constitución y las leyes;

j) Haber observado una buena conducta pública y privada.

^{iv} Art. 2. Están sujetos a las regulaciones previstas en esta ley y sus reglamentos, los organismos del sector público que integran los siguientes agregados institucionales:

1) El Gobierno Central;

2) Las instituciones descentralizadas y autónomas financieras y no financieras;

3) Las instituciones públicas de la seguridad social;

4) Los ayuntamientos de los municipios y del Distrito Nacional;

5) Las empresas públicas no financieras y financieras, y

6) Cualquier entidad que contrate la adquisición de bienes, servicios, obras y concesiones con fondos públicos.

^v Artículo 14, enmendado por el Artículo 6 de la Ley No. 449-06. No podrán ser oferentes ni contratar con el Estado las siguientes personas:

1) El Presidente y Vicepresidente de la República; los Secretarios y Subsecretarios de Estado; los Senadores y Diputados del Congreso de la República; los Magistrados de la Suprema Corte de Justicia, de los demás tribunales del orden judicial, de la Cámara de Cuentas y de la Junta Central Electoral; los Síndicos y Regidores de los Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional; el Contralor General de la República y el Subcontralor; el Director de Presupuesto y Subdirector; el Director Nacional de Planificación y el Subdirector; el Procurador General de la República y los demás miembros del Ministerio Público; el Tesorero Nacional y el Subtesorero y demás funcionarios de primer y segundo nivel de jerarquía de las instituciones incluidas en el Artículo 2, Numerales 1 al 5;

2) Los jefes y subjefes de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas, así como el jefe y subjefes de la Policía Nacional;

3) Los funcionarios públicos con injerencia o poder de decisión en cualquier etapa del procedimiento de contratación administrativa;

4) Todo personal de la entidad contratante;

5) Los parientes por consanguinidad hasta el tercer grado o por afinidad hasta el segundo grado, inclusive, de los funcionarios relacionados con la contratación cubiertos por la prohibición, así como los cónyuges, las

parejas en unión libre, las personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva o con las que hayan procreado hijos, y descendientes de estas personas;

6) Las personas jurídicas en las cuales las personas naturales a las que se refieren los Numerales 1 al 4 tengan una participación superior al diez por ciento (10%) del capital social, dentro de los seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria;

7) Las personas físicas o jurídicas que hayan intervenido como asesoras en cualquier etapa del procedimiento de contratación o hayan participado en la elaboración de las especificaciones técnicas o los diseños respectivos, salvo en el caso de los contratos de supervisión;

8) Las personas físicas o jurídicas que hayan sido condenadas mediante sentencia que haya adquirido la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada por delitos de falsedad o contra la propiedad, o por delitos de cohecho, malversación de fondos públicos, tráfico de influencia, prevaricación, revelación de secretos, uso de información privilegiada o delitos contra las finanzas públicas, hasta que haya transcurrido un lapso igual al doble de la condena. Si la condena fuera por delito contra la administración pública, la prohibición para contratar con el Estado será perpetua;

9) Las empresas cuyos directivos hayan sido condenados por delitos contra la administración pública, delitos contra la fe pública o delitos comprendidos en las convenciones internacionales de las que el país sea signatario;

10) Las personas físicas o jurídicas que se encontraren inhabilitadas en virtud de cualquier ordenamiento jurídico;

11) Las personas que suministraren informaciones falsas o que participen en actividades ilegales o fraudulentas relacionadas con la contratación;

12) Las personas naturales o jurídicas que se encuentren sancionadas administrativamente con inhabilitación temporal o permanente para contratar con entidades del sector público, de acuerdo a lo dispuesto por la presente ley y sus reglamentos;

13) Las personas naturales o jurídicas que no estén al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o de la seguridad social, de acuerdo con lo que establezcan las normativas vigentes;

^{vi} Artículo 17 de la Ley No. 340-06, enmendado por la Ley No. 449-06, dispone que: Para determinar la modalidad de selección a aplicar en un proceso de compra o contratación se utilizarán los umbrales topes, que se calculan multiplicando el Presupuesto de Ingresos Corrientes del Gobierno Central, aprobado por el Congreso de la República, por los factores incluidos en la siguiente tabla, según corresponda a obras, bienes o servicios:

OBRAS	BIENES		SERVICIOS
1) Licitación pública	0.00060	0.000020	0.000020
2) Licitación restringida	0.00025	0.000008	0.000008
3) Sorteo de obras	0.00015	No Aplica	No aplica
4) Comparaciones de precios	0.00004	0.0000015	0.0000015
- Compras menores	No aplica	0.0000002	0.0000002

^{vii} El artículo 46 de la Ley No. 340-06 define concesión como la facultad que el Estado otorga a particulares, personas naturales o jurídicas para que por su cuenta y riesgo construyan, instalen, mejoren, adicionen, conserven, restauren, produzcan, operen o administren una obra, bien o servicio público, bajo la supervisión de la entidad pública concedente, con o sin ocupación de bienes públicos. A cambio, el concesionario tendrá derecho a la recuperación de la inversión y la obtención de una utilidad razonable o el cobro a los usuarios de la obra, bien o servicio de una tarifa razonable para mantener el servicio en los niveles satisfactorios y comprometidos en un contrato con duración o plazo determinado, siguiendo la justificación y prioridad establecida por la planificación y el desarrollo estratégico del país.